

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 II

Кіровоград • 2011

УДК 33  
ББК 65

Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 20, ч.ІІ. – Кіровоград: КНТУ, 2011.– 352с.

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 331.101.38

**М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Інтелектуальний потенціал: проблеми ефективного управління

Проаналізовано тенденції управління використанням та розвитком інтелектуального потенціалу зайнятого в економіці населення. Розроблено рекомендації, спрямовані на вдосконалення існуючих підходів у державному управлінні цими процесами.

**інтелектуальний потенціал, зайняте населення, використання, розвиток, управління, ефективність**

Однією із ключових рис сучасності є рух до постіндустріального суспільства, який принципово змінює світ, актуалізує цінність знань, визначає нові, раніше небачені можливості та перспективи. Економічні успіхи і соціальний прогрес кожної країни в цих умовах визначається здатністю держави ефективно керувати процесами формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення. На початку нового тисячоліття доля конкурентоспроможності країн вирішується саме у площині інноваційних досягнень, тому ефективне управління людським інтелектуальним потенціалом стає першочерговим важелем забезпечення випереджального розвитку незалежно від розміру території країни та величини її природних ресурсів [1, 2].

Водночас у країнах, де зберігається традиційна недооцінка ролі людського капіталу та його інтелектуальної складової, найчастіше відбувається поглиблення бідності, соціальний занепад, збільшення відставання у сфері інноваційного розвитку. Такий негативний досвід має слугувати застереженням для держав, які проголошують цінності інноваційно-інтелектуального розвитку, проте не підкріплюють це реальною турботою про їх збереження та розвиток. В Україні сьогодні спостерігається послаблення державного впливу на процеси розвитку та використання інтелектуального потенціалу, що негативно позначається на можливостях інноваційних зрушень, здатності до модернізації економіки. Назріла потреба системного дослідження зазначеної проблеми, пошуку шляхів її практичного розв'язання.

У формуванні наукових уявлень про інтелектуальний потенціал населення вагомий внесок належить Дж. Грейсону, П. Друкеру, М. Портеру, Й. Шумпетеру, Б. Твіссу, Х. Хекхаузену, Т. Шульцу, Г. Беккеру, Л. Едвінсону, М. Мелоуну, Ч. Хансену, В. Іноземцеву та іншим зарубіжним вченим. В Україні проблеми управління інтелектуальним потенціалом останніми роками різноаспектно досліджували О. Амоша, С. Бандур, І. Бережна, Н. Гавкалова, В. Геєць, О. Гонта, О. Грішнова, А. Колот, О. Комарова, І. Каленюк, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, К. Міхуринська, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, Л. Федулова, А. Чухно, Л. Шаульська та інші українські вчені. Між тим можна впевнено констатувати, що теорія використання та розвитку інтелектуального потенціалу країни все ще перебуває на стадії становлення. Коло питань, що стосуються забезпечення ефективного управління розвитком та використанням інтелектуального потенціалу зайнятого населення в національній економіці, потребують окремого системного

вивчення, їх розв'язання вимагає належного теоретико-методологічного та методичного забезпечення.

Мета статті полягає у визначенні сутності процесів ефективного управління інтелектуальним потенціалом зайнятого населення (ІПЗН), ключових тенденцій його розвитку та використання в економіці України.

Аналіз наукової літератури різних часів переконує в тому, що на кожному етапі розвитку суспільства конкретні успіхи у господарюванні були пов'язані із накопиченням знань і досвіду, залученням до виконання трудових завдань найбільш компетентних, здібних працівників, здатних до оволодіння новими знаннями, вміннями, новими трудовими прийомами та технологіями. Розвиток інтелектуальних здібностей та нових знань працівників завжди відкривав нові додаткові можливості для розвитку економіки держави, позитивних змін у добробуті населення. Для того, щоб такі можливості ставали реальними у ХХІ столітті, необхідно, щоб усвідомлення цінності знань і здатність до їх засвоєння та оновлення було покладено в основу державного управління, щоб питання формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу суспільства були постійно у колі пріоритетів в діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування.

Разом з тим, немає сумнівів в тому, що будь-які стратегії стають успішними, якщо спираються на досконалу теоретичну базу. Теоретичний аналіз засвідчує, що у поглядах дослідників все ще поширеними є ототожнення та неоднозначність розуміння категорій «інтелект», «інтелектуальний потенціал країни», «інтелектуальний потенціал», що зумовлює різне розуміння підходів до оцінки та регулювання стану інтелектуального потенціалу працюючого населення. Не вдаючись до теоретичного аналізу розбіжностей в існуючих інтерпретаціях зазначених понять в літературі, підкреслимо, що ми розглядаємо інтелектуальний потенціал зайнятого населення (ІПЗН) в якості головної складової інтелектуального потенціалу національної економіки, до структури ж останнього відносимо: людські активи; інфраструктурні активи та інтелектуальну власність; ринкові активи.

Залучений в економіку інтелектуальний потенціал зайнятого населення (ІПЗН) пропонуємо визначати як сукупність знань, інтелектуальних здібностей та можливостей населення, зайнятого у національному господарстві країни. ІПЗН у поєднанні з іншими складовими інтелектуального потенціалу національної економіки спроможний визначально впливати на забезпечення економічного зростання, інноваційний розвиток та соціальний прогрес країни. Звичайно, це стає можливим лише на основі ефективної державної політики [3, с.51].

Аналіз передового світового досвіду дає змогу стверджувати, що важелі державної політики в цій сфері мають специфічні відмінності в різних країнах, проте їх спільною прогресивною рисою є спрямованість на розвиток людини, освіти, науки, технологій, масових комунікацій. На прикладі розвинених країн Європи, США, Канади, Японії можна дійти висновку, що ефективне управління інтелектуальним потенціалом працюючого населення має ґрунтуватися, передусім, на створенні сприятливих базових умов для знаннеорієнтованого розвитку, збільшенні частки інтелектоємних робочих місць з можливостями постійного освітньо-професійного зростання, формуванні відчутних стимулів до розвитку та реалізації інтелектуальних здібностей.

Методи державного впливу на працюючих в цьому сенсі мають постійно збагачуватися за рахунок здобутків мотиваційних теорій. Недооцінка державою мотиваційних чинників несе небезпеку інтелектуальних втрат та «економічного програшу» на відміну від країн, де створено конкурентні стимули до залучення, використання та розвитку ІПЗН. Найкраще мотивують зайняте населення до кращого

використання та розвитку інтелектуального потенціалу: - виконання державних програм щодо стимулювання освіченості населення, безперервного навчання та перенавчання дорослих; - реалізація національних програм щодо забезпечення гідної праці та соціальної захищеності працюючого населення; - застосування моделей мотивації, що передбачають індивідуалізацію оцінки трудового внеску, заохочення творчості, участі у розробці і впровадженні інновацій; - забезпечення сприятливих та безпечних умов праці, широкого доступу до джерел інформації; користування гнучким графіком роботи; поширення дистанційної зайнятості; - розвиток позитивної корпоративної культури, яка заохочує саморозвиток персоналу.

Заходи такого змісту сприяють активізації інтелектуальної діяльності у стратегічно важливих сферах господарювання, дають змогу залучати в національну економіку талановитих фахівців (у т.ч. із менш розвинених країн), ширше засвоювати нові знання та впроваджувати їх у виробництво найсучасніших послуг, продукції, технологій. Водночас досвід провідних країн світу переконує в тому, що ефективний розвиток та реалізація інтелектуального потенціалу населення визначальною мірою залежать саме від держави, від державного інвестування в освіту, науку, культуру, охорону здоров'я, створення нових модернізованих робочих місць, від сприяння працевлаштуванню талановитої молоді, забезпеченню гідного стимулювання праці творців, урахування в оплаті праці рівня знань, кваліфікації, участі у розробці нових ідей, творчої активності.

Ефективне державне управління ІІЗН має ґрунтуватися на об'єктивній оцінці його ролі, стану використання та розвитку, однак, як засвідчив теоретичний аналіз, існуючий в літературі методичний інструментарій все ще залишається обмеженим. У нашому дослідженні розроблено та апробовано сукупність методичних підходів до оцінювання ефективності використання й розвитку ІІЗН в національній економіці, які базуються на розробці системи індикаторів, критеріїв і показників розвитку та використання ІІЗН. Їх покладено в основу комплексної багатопараметричної та багаторівневої оцінки використання та розвитку ІІЗН. Застосування зазначеної комплексної оцінки дозволило здійснити аналіз змін у зайнятості населення з позицій її інтелектуалізації, оцінку ефективності використання та розвитку ІІЗН в національній економіці, дієвості мотивації зайнятого населення до інтелектуального саморозвитку та прояву творчості у праці.

Виходячи з відомих концепцій, які стверджують, що від розвинутого інтелекту нації, прагнень зайнятого населення до знаннеорієнтованого розвитку, залежить економічне зростання національної економіки та подолання проблем бідності, уявляється важливим доведення зв'язку між IQ населення різних країн, його зайнятістю та можливостями економічного розвитку цих країн. Керуючись такою гіпотезою, нами було зібрано та проаналізовано відомості щодо коефіцієнта інтелектуального розвитку населення країн світу, статистичні дані щодо ВВП на душу населення (у дол. США за показником купівельної спроможності), кількості населення в цілому та працездатного населення. Виявилось, що статистично значимої залежності, яка б підтверджувалася відповідним значенням коефіцієнта кореляції, не існує (значення коефіцієнта кореляції не перевищує 0,1), і це стосується практично всіх пар рядів динаміки: «ВВП» – «кількість населення», «ВВП» – «кількість працездатного населення», «ВВП» – «рівень зайнятості» тощо. Проте виключенням із згаданого є лише одна залежність «ВВП» – «Коефіцієнт інтелектуального розвитку IQ»:

$$ВВП = g(IQ) ; \quad (1)$$

$$g(IQ) = 3,751326 \times EXP(0,000276 \times IQ \times (427 - IQ)). \quad (2)$$

Прийняття залежностей (1) і (2) як таких, що відповідають дійсності, дозволяє зробити два важливих висновки: перший – залежність *ВВП* від *IQ* носить експонентний характер з тенденцією збільшення *ВВП* при збільшенні *IQ*, що переконає покладатися на інтелект населення як на вагомий чинник впливу на економічний розвиток країн світу; другий – стосується невикористаних потенційних можливостей зростання національної економіки: для населення України (при *IQ* = 97 обсяг *ВВП* мав би складати (за нашою моделлю) понад 25 тис. дол. США на душу населення, а не 6 тис. дол. США, що свідчить про можливість використовувати ІПЗН із суттєво більшим (у 4 рази) ефектом, підпорядковуючись закономірностям, притаманним іншим країнам світу). То ж дослідження ІПЗН, пошук шляхів його ефективного використання та розвитку в національній економіці, дійсно заслуговує окремої уваги з боку українських науковців. Зауважимо, що залучення до аналізу коефіцієнту інтелекту *IQ* у нашому дослідженні є лише частковою спробою оцінки впливу загального інтелекту, отже, розумових здібностей (а не рівня знань) на розвиток економіки країни. Ми виходили з того, що успадковані хороші інтелектуальні здібності нації стають передумовою як успішного розвитку, так і подальшого ефективного використання ІПЗН в процесі трудової діяльності. (у свою чергу, цілком логічно, що високий *IQ* більш характерний для населення розвинених країн завдяки належному інвестуванню в людський капітал, якості життя, якості медичного обслуговування, повноцінного харчування, що містить морепродукти з важливим набором мікроелементів).

В процесі аналізу впливу на ІПЗН комплексу демографічних, соціальних, економічних, політичних, організаційних та інших чинників визначено, що неефективний розвиток ІПЗН упродовж останніх двадцяти років визначають такі негативні тенденції:

- гостра демографічна криза, яка зумовлює швидке зменшення людських ресурсів в Україні (станом на 1 січня 2011 р. загальна чисельність наявного населення становила 45,8 млн. осіб, що менше показників 1991 р. на 6,1 млн. осіб [8]);

- підвищення рівня загальної захворюваності населення (лише порівняно з 2000 р. – на 4,2%), що зумовлено дією соціально-економічних чинників, зокрема бідністю більшості верств населення (у т.ч. працюючих), обмеженим доступом до якісного медичного обслуговування з економічних причин; зростанням у складі працюючих частки осіб похилого віку (останнє дуже характерно для складу винахідників та раціоналізаторів (12,7% пенсіонерів), науковців [6, с. 64; 7, с. 285];

- зростання частки зайнятих працею в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (у 2009 р. таких працівників було 27,8%, що на 202,7 тис осіб більше, ніж у 2007 р.), що виснажує здоров'я і погіршує можливості активного інтелектуального розвитку [5, с. 302; 6, с.70];

- зменшення частки молоді серед найманих працівників підприємств та організацій, зумовлене старінням населення (у 2009 р. 3,2 млн. штатних працівників або 29,7% знаходилися у передпенсійному та пенсійному віці, частка молоді 15-34 років становила лише 30,9%; винахідників та авторів промислових зразків віком до 30 років нараховувалося лише 20,4%; збільшення частки працівників похилого віку означає, що останнім внаслідок старіння притаманне ослаблення мобільності, адаптації до нововведень, здібностей до навчання та перенавчання [5, с. 22, 74, 80; 7, с.312];

- підвищення попиту роботодавців на малокваліфіковану, ручну працю, що не вимагає високої кваліфікації, наявності вищої освіти, зумовлює низьку продуктивність праці та низький рівень її оплати, веде, як результат, до поширеності важкої фізичної праці, особливо у промисловому, сільськогосподарському виробництві, рибному



господарстві, будівництві, до зниження інтелектуалізації праці, підвищення плинності кадрового складу;

– переважання екстенсивних чинників у створенні нових робочих місць, що підтверджує значна питома вага найпростіших професій у складі зайнятого населення (15,2% за даними 2009 р.), яка відповідає потребі у професіоналах або фахівцях, і ледве уступає попиту на кваліфікованих робітників з інструментом (17,% [5, с.60 ]);

– падіння престижу робітничих та інженерних професій, непривабливість робочих місць для молоді (особливо у промисловості, від якої має залежати технічне переозброєння інших галузей на основі підвищення рівня механізації, автоматизації, комп'ютеризації робочих місць); причини полягають у наслідках непродуманої структурної перебудови економіки, у повільній модернізації робочих місць, неадекватності трудових зусиль і стимулювання праці, нестачі гідної компенсації несприятливих, важких та небезпечних умов праці); наслідком таких явищ стає скорочення професійної підготовки учнів у професійно-технічних закладах (з 1995-го по 2009 рр. випуск кваліфікованих робітників зменшився з 277,3 до 239,3 тис. осіб, тобто на 14% [4, с.451]);

– дисбаланс у взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, що призвів до ситуації, коли, з одного боку, спостерігається «перевиробництво» економістів, менеджерів, юристів, з іншого – дефіцит кваліфікованих робітників, фахівців з політехнічною підготовкою; обсяги і структура попиту на ринку праці не узгоджується з обсягами та професійно-кваліфікаційною структурою підготовки робітників і фахівців (в той час, як підготовка кваліфікованих робітників скорочувалась, випуск фахівців з вищою освітою нарощувався, лише ВНЗ III–IV рівнів акредитації у 2010 р. випустили фахівців у 3,8 рази більше, ніж в 1991 р. [4, с.453];

– малі обсяги фінансування освіти і науки (фінансування освіти та науки порівняно з 1991 р. зменшилося понад у 4 рази), що обмежує можливості ефективного функціонуванні переважної кількості закладів освіти, наукових організацій та продуктивної інтелектуальної діяльності);

– зниження якості освіти внаслідок руйнівних процесів, що охопили заклади дошкільного виховання, загальноосвітні школи, професійно-технічні та вищі навчальні заклади усіх рівнів акредитації; як наслідок, збільшуються розбіжності між вимогами роботодавців щодо рівня знань, компетенцій і наявним рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця;

– суттєве відставання української освіти від європейських та світових стандартів якості освіти (див. рис. 1);



Рисунок 1- Оцінка якості освіти у глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн, балів.  
Примітка: Побудовано за джерелом [9, с. 503 – 520].

Торкаючись окремо аналізу ролі науки як індикатора розвитку ІПЗН впродовж 2001-2009 рр., відмічаємо суттєве зменшення (у % до 2001-го р.): чисельності науковців (до 82%); питомої ваги обсягу виконаних ННТР у ВВП (до 86%); частки підприємств, що займалися інноваціями (до 78%); частки підприємств, що впроваджували інновації (75%); частки реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової (до 71%).

В той же час, зросла чисельність кандидатів та докторів наук (відповідно, на 34% та 31%). Наведене підводить до думки про послаблення ролі науки як індикатора розвитку ІПЗН. Оскільки при збільшенні у 1,3 рази (за 2001-2009 рр.) числа кандидатів та докторів наук показники частки ННТР у ВВП, частки підприємств, що займалися інноваціями та впроваджували їх, обсягів реалізованої інноваційної продукції, майже у стільки ж разів зменшилися, небезпідставно виникають думки щодо якості інтелектуального потенціалу наукової еліти (який за формальними ознаками видається дуже розвиненим) або суттєвого його недовикористання в економіці за умов недосконалого стимулювання наукової праці.

Якщо на початку 50-х років Україна могла пишатися якістю підготовки наукових та професійних кадрів і посідала провідні місця у світі, то сьогодні, виходячи з аналізу даних глобального рейтингу конкурентоспроможності країн (рис. 2), вона відстає від багатьох країн не лише за якістю освіти, а й за якістю підготовки науковців та інженерів, яка не відповідає зростаючим вимогам конкурентного середовища.



Рисунок 2 - Оцінка якості підготовки науковців та інженерів у глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн, балів.

Примітка: Побудовано за джерелом: [9, с. 503 – 520].

Діагностика стану розвитку ІПЗН дозволила сформуванати низку залежностей, які доводять, що економічне зростання має безперечний тісний зв'язок зі ступенем інтелектуального розвитку зайнятих в економіці працівників, що, відповідно вимагає з боку держави постійних інвестицій у розвиток ІПЗН, кардинальних змін у фінансуванні освіти, науки, охорони здоров'я, забезпеченні якості життя.

В якості прикладу, зосередимо увагу на одній із визначених залежностей, що характеризує значимість підвищення кваліфікації для зростання ВВП:

$$ВВП = f(КППК, КННП); \quad (3)$$

$$f(КППК, КННП) = 0,278 \times EXP(2,218 \times КППК / КННП), \quad R^2=0,97, \quad (4)$$

де ВВП – валовий внутрішній продукт (млн. грн.);

КППК – кількість працівників, які підвищили кваліфікацію (тис. осіб);

КННП – кількість працівників, яких навчено новим професіям (тис. осіб);

$R^2$  – коефіцієнт детермінації.

Відповідно закономірності, відображеної формулами (3) і (4), стосовно впливу на ВВП кількості працівників, які підвищили кваліфікацію та навчені новим професіям, маємо таке: при  $KППК / КННП > 1$  значення ВВП збільшується, при відношенні  $KППК / КННП < 1$  – зменшується. Як показують розрахунки, при збереженні тенденції останніх двох років, коли відношення  $KППК / КННП$  збільшується щорічно на 0,1, значення ВВП при збереженні всіх інших тенденцій і залежностей мало б збільшуватися на 100 млн. грн. в рік. Виявлена закономірність доводить економічну доцільність випереджаючого інвестування у підвищення кваліфікації.

Проте, як свідчить аналіз, в Україні можливості підвищення кваліфікації працівників в інтересах економічного зростання використовуються вкрай обмежено. Упродовж 2006-2010 рр. залишається стабільно низькою кількість осіб, які мають змогу отримати нову професію, – не більше 2-3 працівників на рік у розрахунку на 100 штатних працівників, при цьому ситуація у 2009 р. є значно гіршою: навчено новим професіям тільки 1,9% штатних працівників підприємств та установ, вищу освіту у вищих навчальних закладах за направленням підприємств отримали тільки 9 осіб з кожних 100 працівників (у 2006 р. таких було 12 осіб). Відбулося зменшення числа працівників, які підвищили кваліфікацію: у 2006р. таких було 8,6%, у 2007 р. – 8,3%. На 21,2% скоротилося число робітників, які підвищили кваліфікацію, при цьому досягли підвищення розряду лише 57,6%. Такі тенденції щодо оновлення знань і навичок на виробництві зумовлюють, на нашу думку, поступову деградацію ІПЗН. Іншими словами, якщо чотири роки тому підвищували кваліфікацію в середньому 9 осіб із 100 працівників, зайнятих в національній економіці, то тепер – тільки 8. За умов «збереження» таких темпів навчання на виробництві, кожен працівник, зайнятий в економіці України матиме можливість підвищити кваліфікацію в середньому один раз в 12,5 років, а щоб опанувати нову професію треба чекати своєї черги 50 років.

Аналізуючи ефективність використання інтелектуального потенціалу зайнятого населення, слід підкреслити роль змін у зайнятості, що відбулися в результаті приватизаційних процесів та змін структури економіки. Випереджальними темпами в Україні зростає зайнятість в секторі послуг – торгівлі і пов'язаних з нею видах діяльності. З рисунку 3 видно, що відбувається це, передусім, за рахунок відтоку працюючих зі сфери матеріального виробництва.

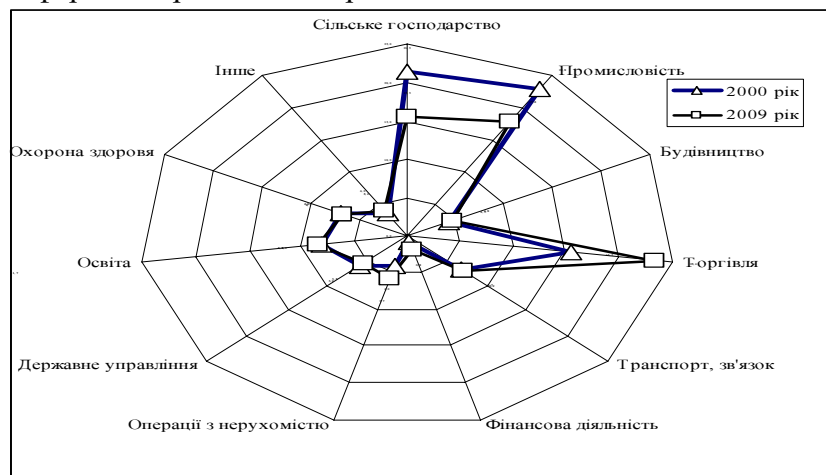


Рисунок 3 - Зміни у структурі зайнятості населення України упродовж 2000–2009 рр. (%).

Примітка: Розраховано за джерелом [4, с. 360].

На наш погляд, окреслені структурні зміни у зайнятості населення України не відображають інноваційні процеси в економіці і формування сектору інноваційно-інформаційних послуг, вони не мають нічого спільного зі світовими тенденціями

перерозподілу робочої сили на користь сфери послуг, оскільки не були зумовлені явищами прискореної механізації, автоматизації, широкої комп'ютеризації усіх видів діяльності, як Заході, коли це вело до скорочення частки ручної праці, зростання продуктивності праці, логічного вивільнення частини робочої сили із матеріального виробництва та поглинання сектором інформаційних послуг.

Важливо визнати, що в процесі таких структурних змін у зайнятості значна частка носіїв високорозвиненого інтелектуального потенціалу, зокрема висококваліфікованих робітників і спеціалістів унікальних спеціальностей промисловості, будівництва, транспорту, зв'язку, була безповоротно втрачена для потреб інноваційного розвитку економіки. Причини такої ситуації ми пов'язуємо з непродуманістю державної політики щодо структурної перебудови економіки, проведення приватизації, недооцінкою ролі соціальної політики, потреб планомірного перепрофілювання підприємств (особливо військово-промислового комплексу) та своєчасного перенавчання вивільнених працівників. Доречно відмітити, що саме працівники найсучасніших для періоду 90-х років XX ст. вітчизняних підприємств промисловості, передусім, військово-промислового комплексу, маючи політехнічну підготовку та розвинений інтелектуальний потенціал, виявилися найбільш конкурентоспроможними, мобільними, змогли пристосуватися до змін ринкового попиту, адаптуватися до нових видів зайнятості в торгівлі, малому та середньому бізнесі. Найменшу конкурентоспроможність (в сенсі слабкої адаптації до ринкових умов та недовикористання інтелектуального потенціалу) виявили основні і допоміжні працівники підприємств зі зношеними виробничими фондами, застарілими технікою та технологіями (переважно працівники чорної металургії, хімічної, вугільної промисловості).

Явище безробіття, що увійшло в життя упродовж ринкових трансформацій в Україні, об'єктивно призвело до невикористання частини ІПЗН. Упродовж останніх десяти років статистика фіксує щорічно біля двох мільйонів офіційно зареєстрованих безробітних [4, с.358]. Тривале перебування у стані офіційного або прихованого безробітного зумовлює деградацію освітньо-професійних якостей. Втрата кваліфікації та професійних навичок безробітними майже не компенсується системою навчання та перенавчання незайнятого населення. Серед регіонів країни найбільше страждають від недовикористання ІПЗН по причині безробіття Рівненська, Тернопільська, Сумська, Чернігівська, Черкаська, Житомирська, Вінницька, Полтавська області.

Тривожною тенденцією, що негативно відбивається на стані ІПЗН, є процес скорочення робочих місць висококваліфікованих працівників, зростання попиту на робочі місця, які не потребують професійної підготовки, що зумовлює збільшення частки фізичної праці за рахунок скорочення частки праці інтелектуального змісту. Як наслідок, частина ІПЗН залишається незатребуваною, – більшість висококваліфікованих працівників (передусім молоді) зайняті не за фахом, на роботах, що не потребують вищої освіти; стають безробітними високоосвічені та висококваліфіковані фахівці і робітники. Внаслідок низького рівня інтелектуалізації праці майже третина українських працівників застосовує значні фізичні зусилля під час роботи у несприятливих, шкідливих, небезпечних умовах. Ці явища суперечать орієнтирам світового розвитку, а також курсу держави на побудову інноваційної економіки.

Виконаний порівняльний аналіз динаміки продуктивності зайнятості населення в економіці різних країн світу (включаючи Україну) засвідчує неефективне використання наявного інтелектуального потенціалу зайнятого населення в Україні. Один із важливих показників – ВВП у розрахунку на 1 особу складав в Україні у 2009

р. 5,8 тис. дол. США, що у порівнянні з аналогічним показником Литви становило лише 8,3%, США – 13,6%, Франції – 19,5%, Словаччини – 29,5%. Отже, ІПЗН використовується у світі з різним економічним ефектом і наведене порівняння говорить не на користь якості державного управління ІПЗН в Україні.

Результати регресійно-кореляційного аналізу довели низку гострих проблем у використанні ІПЗН:

- упродовж 2000-2009 рр. частка підприємств, що впроваджували інновації скоротилася з 14,8 до 12,8%, нині їх нараховується 1411, проте дослідженнями і розробками займається менше чверті [7, с.175];

– чисельність науковців і кількість наукових організацій за цей же період скоротилася на 23,4%; чисельність творців підприємств та організацій (винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, основну частину яких складає інженерно-технічний персонал та науково-педагогічні працівники з повною освітою) зменшилася майже удвічі з 1995-го по 2009 р. (з 64,8 до 30,7 тис. осіб), за віком 62,4% творців старше 40 років, серед них 12,7% – пенсіонери, отже, кількісно інтелектуальний потенціал творців звужується [7, с.287, 313];

– під впливом глобальної економічної кризи у 2009 р. кількість підприємств і організацій, що виконували роботи зі створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності (винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, скоротилася порівняно з попереднім на 6,2%, особливо це торкнулося Дніпропетровської та Харківської областей; кількість творців порівняно з попереднім роком зменшилася на 16,7% (у т.ч. авторів раціоналізаторських пропозицій – на 20,6%), на 29,1% скоротилася кількість заявок на винаходи, на 36% - кількість патентів на промислові зразки [7, с.285];

– фінансування ННТР по роках номінально зростає, проте не забезпечує потреби підприємств, освітніх та наукових закладів для здійснення творчої діяльності; як наслідок, вперше після 2002 р. відбулося зменшення витрат підприємств та організацій, пов'язаних з охороною прав на об'єкти промислової власності, у 2009 р. порівняно з 2008 р. кожна п'ята раціоналізаторська пропозиція не була впроваджена у виробництво, сума винагород творцям зменшилася на 29,3%.

Викладене підводить до таких висновків:

▪ розвиток ІПЗН відбувається у несприятливих демографічних, економічних, фінансових, соціальних умовах за відсутності вагомого керованого впливу держави на процеси інвестування в людський капітал, фінансування науки, освіти, системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві; як наслідок, кількісно-якісні характеристики ІПЗН погіршуються, що відбивається на стані функціонування економіки;

▪ ІПЗН використовується в національній економіці неповністю, неефективно, нераціонально, що погіршує перспективи прискорення інноваційного розвитку та економічного зростання. Подальше закріплення таких небезпечних тенденцій означатиме загрозу поступової деградації незатребуваної частини людського інтелектуального потенціалу, що супроводжуватиметься інтелектуальними та економічними втратами як для населення, так і для національної економіки загалом;

▪ неефективну мотивацію зайнятого населення до розвитку та використання інтелектуального потенціалу породжують: орієнтації ринкового попиту на дешеву робочу силу, що знецінює капіталовкладення в освіту; вкрай низькі доходи, що зумовлює бідність переважної більшості працюючих, перешкоджаючи розвитку інтелектуального потенціалу; гострі протиріччя в оплаті праці, що зумовлює низьку конкурентоспроможність оплати праці висококваліфікованих працівників; слабкість

соціального захисту творців; недосконалість діючої законодавчо-нормативної бази у сфері охорони прав об'єктів промислової власності, яка не захищає права творців і не стимулює їх до розробки і впровадження нових ідей;

▪ визначені проблеми використання та розвитку ІПЗН не можна пояснювати лише недоліками функціонування ринку праці, ринку освітніх послуг або зводити лише до нестачі фінансування освіти, науки, незрілої інноваційної культури. Витоки кризової ситуації, на наш погляд, полягають у системній кризі, що охоплює українську економіку, політику, культуру, освіту, науку, менталітет, ціннісні орієнтації зайнятого населення, суперечливо відображаючись на стані ІПЗН, обмежуючи можливості його використання та розвитку;

▪ принципіві зміни у стані ІПЗН можуть бути досягнуті лише завдяки вдосконаленню механізму державного регулювання використання та розвитку ІПЗН на основі урахування кращого світового досвіду, детінізації його використання в економіці, реформування важелів мотивації за рахунок досягнення синхронізації та адекватності цінностей, інтересів, потреб зайнятого населення і стимулів, що пропонуються державою в інтересах активізації розвитку та використання інтелектуального потенціалу.

## Список літератури

1. Сучасні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України / За ред. акад. НАН України В.М. Гей ця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 544 с.
2. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон ; за ред. В. В. Онікієнка. – К. : РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
3. Семикіна М.В. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці / М.В. Семикіна, В.І. Гунько // Экономика и управление. Научно-практ. журнал : НАПКС. – Симферополь : РИО НАПКС, 2011.– № 1. – С. 50–56.
4. Статистичний щорічник України за 2009 рік. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 586 с.
5. Праця України 2009 : стат. зб. – К.: Держкомстат України, 2010. – 322 с.
6. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. Збірник / Державний комітет статистики України, 2008. – 239 с.
7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник за 2009 рік . – К. : Держкомстат України, 2010. – 346 с.
8. <http://ukrstat.gov.ua/>
9. <http://www.soskin.info/ea.php?pokazold=20060124&n=1-2&y=2006>

*М. Семикіна*

### **Інтелектуальний потенціал: проблеми ефективного управління**

Проанализированы тенденции управления использованием и развитием интеллектуального потенциала занятого населения. Разработаны рекомендации, направленные на улучшение существующих подходов государственного управления этими процессами.

*М. Semykina*

### **The intellectual potential: problems of effective management**

The tendencies of management the use and development of the intellectual potential of the population employed in the economy have been analyzed. Recommendations to improve existing approaches to the state management of these processes have been worked out.

Одержано 18.11.11

УДК 658.331

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

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Теоретико-методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності

На основі вивчення та дослідження теоретичних підходів до визначення сутності мотивації і стимулювання трудової діяльності, в статті висвітлюється авторський підхід до трактування сутності вказаних економічних категорій. Визначена класифікація видів мотивації трудової діяльності, виявлено взаємозв'язок між системою стимулювання трудової діяльності та формуванням системи трудової мотивації. Обґрунтовано основні елементи системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, її призначення та мотиваційний вплив.

**мотивація, стимулювання, мотив, стимул, трудова діяльність, система мотивації праці, механізм мотивації праці, система стимулювання праці, види мотивів**

Здійснені соціально-економічні перетворення в нашій державі, спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Пріоритетними, в даному напрямку, можна назвати заходи спрямовані на забезпечення права людини на гідну працю, підвищення якості життя працівників на основі росту ефективності вітчизняної економіки. Для реалізації вказаних заходів в області управління персоналом, необхідно забезпечити посилення мотивації трудової діяльності на основі формування і розвитку системи стимулів, що спонукають сучасного працівника до ефективної, високопродуктивної праці. Від ефективності діючої системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, багато в чому залежить трудова, соціальна і творча активність кожного працівника, що у кінцевому результаті впливатиме на ефективність всієї виробничо-господарської діяльності підприємства.

Створення дієвої системи мотивації і стимулювання трудової діяльності потребує, насамперед, дослідження її теоретичних, методологічних і методичних основ. Наявні в цій області теорії не можна вважати такими, які в повній мірі відповідають вимогам сучасної теорії і практики управління персоналом. Формування концептуальної основи системи мотивації і стимулювання трудової діяльності передбачає необхідність вирішення ряду питань: обґрунтування її теоретико-методологічної бази; уточнення термінологічного апарата; визначення місця мотивації і стимулювання трудової діяльності в системі наукових знань; розкриття їхнього змісту, системи зовнішніх і внутрішніх взаємозв'язків; визначення цілей, завдань, принципів, функцій, видів, форм тощо.

Слід зазначити, що розробка теоретичних основ мотивації і стимулювання трудової діяльності ускладнена певними обставинами. Так, досліджувана проблема відноситься до числа міждисциплінарних, і її вирішення вимагає сполучення різних методологій, застосування різнопланових наукових знань.

Крім того, аналіз підходів до визначення сутності економічних категорій мотивації і стимулювання свідчить, що причиною значної розбіжності думок з цього питання є, насамперед, відсутність системного підходу і чіткості в осмисленні природи і змісту даних категорій.

В умовах методологічної і категоріальної неоднозначності, необхідність

комплексного переосмислення і систематизації наукових знань з питань мотивації і стимулювання трудової діяльності, обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Проблемам мотивації і стимулювання трудової діяльності, в системі управління персоналом, присвячено багато наукових робіт, які всебічно розкривають теоретичні та практичні аспекти даної проблеми.

Основи сучасних концепцій мотивації і стимулювання трудової діяльності заклали зарубіжні економісти: Дж. Адаір, Дж. С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Дж. Кайро, Е. Лок, Е. Лоулер, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Л. Портер, Дж. Б. Уотсон та ін.

Серед вітчизняних науковців, значний внесок у дослідження даної проблеми здійснили: Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, І. А. Васильєв, В. І. Герчиков, В.С. Дієсперов, А.Г.Здравомислов, С. Б. Каверін, А. І. Кочеткова, І.І. Лукінов, О.М. Онищенко та ін.

З далеко не повного переліку авторів, дослідження яких присвячені проблематиці мотивації і стимулювання трудової діяльності, видно, що дана тема є надзвичайно популярною і хвилює багатьох учених. Однак, незважаючи на досить активне її обговорення в наукових колах, дана проблема нині, не одержала цілісного концептуального осмислення, що значно гальмує розвиток теорії і практики управління в цій сфері.

Аналіз праць вітчизняних і закордонних дослідників показує, що існує необхідність систематизації матеріалу, уточнення окремих категорій. Деякі аспекти мотивації і стимулювання трудової діяльності залишаються без належної уваги, і вимагають свого подальшого поглибленого дослідження, інші – уточнення в зв'язку зі зміною в трудовій мотивації персоналу в сучасних умовах.

Метою статті є обґрунтування теоретико-методологічних засад мотивації і стимулювання трудової діяльності в сучасних умовах формування соціально-орієнтованої ринкової економіки держави. Вирішення окресленої вище наукової проблеми та досягнення мети статті, потребує розв'язання низки завдань, а саме: вивчення та дослідження теоретичних підходів до визначення сутності мотивації і стимулювання трудової діяльності, розмежування понять «мотив», «стимул», «мотивація» та «стимулювання»; визначення класифікації видів мотивації трудової діяльності; виявлення взаємозв'язку між системою стимулювання трудової діяльності та формуванням системи трудової мотивації; обґрунтування основних елементів системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, її призначення та мотиваційного впливу.

Розвиток теоретико-методологічних підходів до дослідження мотивації і стимулювання трудової діяльності в даний час, обумовлений трансформацією розуміння місця і ролі людини у виробництві і управлінні.

Виходячи з цього, в основу формування сучасної концепції управління персоналом повинно бути покладено оновлене бачення працівника як головного елемента виробничого процесу підприємства, основного виду його ресурсів, за допомогою розвитку якого підприємство може досягти більш ефективних результатів своєї виробничо-господарської діяльності.

Аналіз діючих теорій і концепцій мотивації, дозволяє стверджувати, що в даний час відсутнє чітке й об'єктивне розмежування сутності понять «мотивація», «стимулювання», а також «мотив» і «стимул».

Наявність численних визначень одного і того самого поняття, на наш погляд, пов'язано з тим, що різні автори акцентують свою увагу на різних аспектах цього явища: мотивація з економічної, психологічної, соціологічної точок зору тощо. Також,



по-різному дослідники розуміють сутність мотивації як процесу: прагнення, дія, спонукання, прояв особистісних якостей тощо.

Узагальнюючи результати досліджень в області мотивації трудової діяльності, можна виділити два підходи до трактування сутності мотивів, залежно від того, внутрішніми чи зовнішніми вони являються відносно людини.

На наш погляд, більш обґрунтованим представляється підхід, що пов'язує мотиви з внутрішніми спонуканнями людини. У зв'язку з цим, під мотивами слід розуміти внутрішні спонукання людини, що обумовлюють її активність, у тому числі і трудову.

Різноманітність підходів до визначення поняття «мотив», обумовило ще більш широкий спектр підходів, які обґрунтовують сутність категорії «мотивація». Одні вчені, суть мотивації вбачають у цілеспрямованій діяльності по створенню мотивів для забезпечення відповідної поведінки людей, трактуючи мотив як суб'єктивну цінність трудової діяльності індивіда, що спонукає його до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукального фактора (стимулу) і перетворення його у свідомість індивіда [7, 9]. Другі, мотивацію до праці визначають як спонукання людей до діяльності з боку адміністрації чи органу управління виробництвом, пов'язане з задоволенням потреб людини в матеріальних благах [6]. Треті, трактують мотивацію як спонукання людей до активної діяльності, процес свідомого вибору людиною певної лінії поведінки, яка ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах, тобто на мотивах і стимулах [10].

На нашу думку, сутність економічної категорії «мотивація» слід розглядати виходячи з наступних аспектів:

1. Мотивація – це найважливіша внутрішня характеристика людини, яка відображає особливості його мотиваційної структури і визначальний процес формування, актуалізації і реалізації мотивів під впливом зовнішніх (стимулів) і внутрішніх факторів.

2. Мотивація виступає як об'єкт управління, тобто об'єкт цілеспрямованого впливу з боку суб'єкта управління за допомогою використання стимулів з метою формування мотивів, які визначають трудову поведінку працівника.

Тобто, мотивація формується як безпосередньо на суб'єктивно-особистому рівні індивіда, так і на організаційно-управлінському рівні суб'єкта управління (підприємства).

Аналіз підходів до визначення економічної сутності поняття «стимул» дозволяє зробити висновок, що підхід, на основі якого стимули розглядаються як внутрішні і зовнішні спонукання, веде до заміщення понять «мотив» і «стимул» один одним, що ускладнює сприйняття і без того складної, і неоднозначної проблеми. Тому, стимули слід розглядати як різноманітні зовнішні блага, за допомогою яких суб'єкт управління впливає на мотивацію персоналу для досягнення поставлених цілей.

Що стосується категорії «стимулювання», то сьогодні очевидно, що в сучасній управлінській науці і практиці відбувається витіснення терміна «стимулювання» з числа найважливіших наукових категорій.

Така позиція, є неприпустимою, оскільки кожна з зазначених категорій виконує свою самостійну функцію в системі понять, пов'язаних з мотивацією, а ігнорування категорії «стимулювання» призвело до того, що в науковий оборот увійшли нові терміни (мотивування, мотиватор, зовнішня і внутрішня мотивація тощо), які не мають самостійного значення і лише є прямими заміниками (похідними) поняття «стимулювання».

Аналіз наукових джерел та узагальнення підходів до розуміння сутності поняття «стимулювання», дозволяє визначити його як спосіб впливу на поведінку працівника або метод управління персоналом з метою досягнення поставлених завдань. При цьому, стимулювання необхідно розглядати і як функцію управління, тобто як самостійний відокремлений вид управлінської діяльності, поряд з такими функціями, як планування, організація, облік, контроль тощо.

Дослідження сутності понять «мотивація» і «стимулювання», дозволили виявити системну єдність, взаємозв'язок і взаємозалежність мотивації трудової діяльності як внутрішнього суб'єктивного процесу формування спонукання до праці, і стимулювання праці як комплексу зовнішніх чинників впливу на поведінку працівника – на відміну від традиційного розуміння мотивації і стимулювання як окремих самостійних явищ.

На сьогоднішній день у вітчизняній і закордонній теорії і практиці склалося досить чітке уявлення щодо класифікації мотивів, чого не можна, на жаль, сказати про класифікацію видів мотивації праці, до якої автори теорій мотивації звертаються досить рідко, найчастіше ототожнюючи види мотивації і види мотивів.

Аналіз використовуваних у даній час класифікацій видів мотивації трудової діяльності, дозволив виявити їх принципові недоліки, серед яких: підміна понять «мотивація» і «стимулювання», у зв'язку з чим і виникає необхідність поділу мотивації на внутрішню і зовнішню; виключення зі складу видів мотивації трудової діяльності негативної мотивації. Загальним недоліком даних підходів є і те, що в основу виділення видів мотивації покладені методи управління персоналом (адміністративні, економічні, соціально-психологічні), хоча, цей зв'язок повинен бути зворотнім – методи управління персоналом, повинні формуватися і диференціюватися в залежності від видів мотивації. Саме такий підхід забезпечить цілеспрямований вплив з боку суб'єкта управління на персонал підприємства, що дозволить не тільки врахувати сформовану мотиваційну структуру працівників, але і створить можливість зміни цієї структури в залежності від цілей діяльності підприємства.

Таким чином, в основу класифікації видів мотивації трудової діяльності індивіда, повинна бути закладена саме розмаїтість мотиваційної структури людини. На нашу думку, на основі базових потреб людини, всі види мотивації трудової діяльності можна класифікувати за наступними групами: матеріальна, моральна (духовно-інтелектуальна), соціальна (табл. 1).

Таблиця 1 – Класифікація видів мотивації трудової діяльності

Види мотивації трудової діяльності	Базові потреби
Матеріальна	Потреби в досягненні необхідного рівня матеріального добробуту, забезпеченості достатку для своєї родини тощо
Моральна (духовно-інтелектуальна)	Потреби в змістовності праці, її творчої насиченості, самостійності, можливості реалізувати свої здібності, амбіції, суспільна значимість праці тощо
Соціальна	Потреби в безпеці, захищеності, почуття обов'язку і відповідальності тощо

Наявність логічного зв'язку мотивації і стимулювання трудової діяльності викликає необхідність використання такого поняття як механізм мотивації праці, під яким слід розуміти складний процес взаємодії внутрішніх спонукальних сил (насамперед, потреб, інтересів, цінностей) і зовнішніх благ – стимулів, які визначають формування мотивів праці.

Поєднання мотивів і стимулів є тим механізмом, який дозволяє реалізувати потреби суб'єкта найбільш прийнятним для нього способом — шляхом реалізації своїх

здібностей, а також дає можливість керівникові розробити систему стимулювання праці працівника, поєднавши, таким чином, воедино стратегічні цілі підприємницької діяльності та мету трудової діяльності працівника.

При правильному сполученні, мотиви і стимули стають взаємообумовленими елементами загального процесу формування трудової мотивації.

При цьому, стимул буде відігравати стосовно мотиву допоміжну роль, активізуючи трудову діяльність працівника, заохочуючи його ініціативу до пошуку шляхів підвищення продуктивності праці, освоєння нових спеціальностей, росту кваліфікації і професіоналізму, а це не тільки забезпечує реалізацію мотиву, але і збагачує, розвиває мотиваційну сферу працівника. Таким чином, один стимул може виступати чинником формування різних мотивів.

Трудова мотивація персоналу конкретного підприємства, представляє собою систему. Система трудової мотивації може бути представлена у вигляді трикомпонентної системи (рис. 1), ланки якої групуються за ознаками мотивів і видами стимулювання праці.

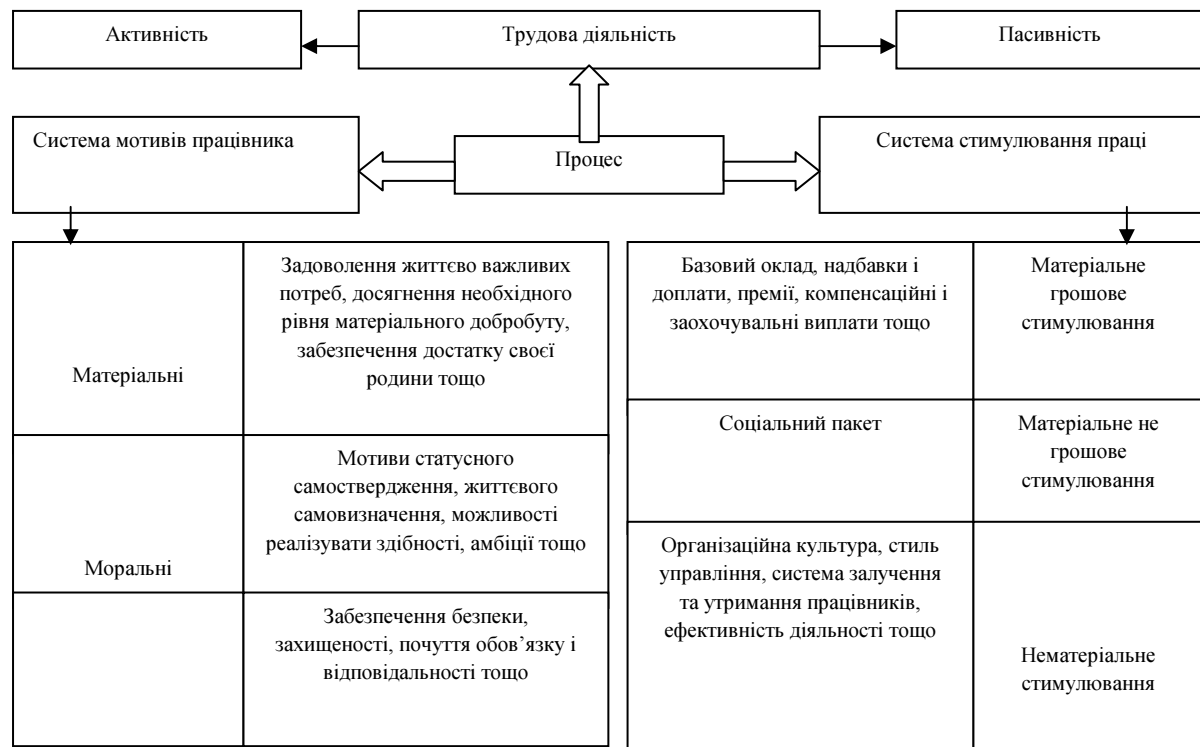


Рисунок 1 – Система трудової мотивації

Перший компонент системи – це сукупність мотивів, властивих кожному конкретному працівникові (матеріальні, моральні, соціальні), та вплив, який може здійснити на них система стимулювання праці.

Другий компонент цієї системи включає все те, що підприємство може потенційно дати працівникові, тобто мова йде безпосередньо про систему стимулювання праці (матеріальне грошове стимулювання, матеріальне не грошове стимулювання, нематеріальне стимулювання).

Так, кожна складова системи стимулювання праці має певне призначення та мотиваційний вплив на трудову поведінку працівників. Матеріальне грошове стимулювання сприяє задоволенню матеріальних і соціальних потреб, обумовлює бажання до підвищення професіоналізму, виконання більш складних і відповідальних

завдань, підвищення і покращення індивідуальних та колективних якісних і кількісних результатів праці, зацікавленість у кінцевих результатах діяльності підприємства в цілому, сприяє задоволенню потреб в особистій безпеці, підвищує рівень довіри і лояльності до підприємства, формує бажання до отримання професій, які користуються попитом на ринку праці тощо.

Нааявність у системі стимулювання підприємства такої складової як матеріальне не грошове стимулювання, тобто соціального пакету, спрямовано на підвищення конкурентної привабливості підприємства на ринку праці, формування штату високопрофесійних співробітників та створення належного ділового іміджу підприємства. Мотиваційний вплив матеріального не грошового стимулювання проявляється у задоволенні матеріальних потреб, потреб у безпеці, у визнанні та повазі до працівника, формує почуття справедливості, підвищує рівень довіри до керівництва підприємства.

Нематеріальне стимулювання, яке реалізується через організаційну культуру та стиль управління підприємства, систему залучення та утримання працівників, сприяє насамперед, задоволенню соціальних потреб працівників, підвищує рівень довіри та лояльності до керівництва підприємства, формує почуття справедливості.

Третій компонент системи – це сформована під впливом всіх факторів трудова діяльність працівника, яка характеризується його трудовою активністю, або навпаки пасивністю.

Формування системи трудової мотивації персоналу – це створення або зміна системи стимулювання праці таким чином, щоб вона відображала все різноманіття мотивів працівників, які спонукають їх до трудової діяльності, відповідно до займаної ними посади чи виконуваної роботи.

Система трудової мотивації персоналу є складною системою, що визначає специфіку механізму формування трудової мотивації персоналу. Механізм формування трудової мотивації – це саморегулююча система мотивів і стимулів, сформована з урахуванням індивідуальних потреб працівників, яка при цьому реалізується через мету і основні завдання діяльності підприємства.

Таким чином, при формуванні системи мотивації і стимулювання трудової діяльності для досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства та розвитку бізнесу, необхідно враховувати ряд вимог, основними серед яких є наступні: комплексність стимулів; диференційованість стимулюючих виплат; справедливість заохочувальних і компенсаційних виплат; інформованість про діючу систему стимулювання; суспільна гласність; гнучкість використання; оперативність застосування; залучення працівників до організації стимулювання праці; гарантованість стимулюючих виплат; періодичність використання; рівність можливостей; відчутність застосування; поступовість зміни.

Подальші дослідження в напрямку розвитку системи мотивації і стимулювання трудової діяльності повинні бути спрямовані на розробку методики формування системи мотивації і стимулювання трудової діяльності, яка включає: проведення діагностики існуючої системи, формування стратегії і політики, визначення структури системи, формування окремих складових системи, розробка документального забезпечення системи, впровадження і моніторинг ефективності системи.

## Список літератури

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / Адам Смит. - М.: Соцэкгиз, 1962. - 684 с.

2. Mc Gregor D.M. The human side of enterprise // Studies in Personal and Industrial Psychology. - 1964. - P.271-282.
3. Herzberg F. The motivation to work // Studies in Personal and Industrial Psychology. - 1964. - P.282-287.
4. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / Здравомыслов А.Г. - М.: Политиздат, 1986. - 223 с.
5. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / [Д.П. Богиня, А.І. Долгова, Г.Т. Куліков, А.С. Лісогор та інші]. - К.: НАН України Інститут Економіки. - 1999. - 182 с.
6. Лісогор Л. Роль матеріальної мотивації праці у забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу працюючих / Лариса Лісогор // Україна: аспекти праці. - 2006. - №5. - С.23-31.
7. Бугуцький О.А. Фактори розвитку мотивації праці / О.А. Бугуцький // Економіка АПК. - №7. - 1997. - С.79-82.
8. Грішнова О., Жигір А. Система трудової мотивації працівників в умовах соціально-економічних перетворень в Україні / О.Грішнова, А. Жигір // Україна: аспекти праці. - 2006. - №7-8. - С.75-79.
9. Малік М.Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки (методологія і організація) / Малік М.Й. - К.: ІАЕ, 1996. - 177 с.
10. Саблук П.Т. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / П.Т.Саблук, О.А.Бугуцький. - К.: Урожай, 1993. - 416 с.
11. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учебн. пособие / Калина А.В. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
12. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. - К.: Знання – Прес, 2001. – 313 с.
13. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – К.: “Шторм”, 2003. – 382 с.
14. Уманський О.М. Мотивація в системі соціально-трудових відносин / О.М. Уманський, Л.Н. Ракова // Регіональні перспективи. – 2002, № 3-4 (22-23). – С. 175 – 178.
15. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала: Учебн. пособие / Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
16. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Генкин Б.М. - М.: Изд. Группа НОРМА – ИНФРА – М, 2009. – 412 с.
17. Рошин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА – М, 2007. – 400 с.

*Е. Магонец*

#### **Теоретико-методологические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

На основе изучения и исследования теоретических подходов к определению сущности мотивации и стимулирования трудовой деятельности, в статье освещается авторский подход к трактованию сущности указанных экономических категорий. Определена классификация видов мотивации трудовой деятельности, выявлена взаимосвязь между системой стимулирования трудовой деятельности и формированием системы трудовой мотивации. Обоснованы основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, ее назначения и мотивационное влияние

*Е. Magopets*

#### **Theoretical and methodological bases of motivation and stimulation of labour activity**

On the basis of study and research of the theoretical going near determination of essence of motivation and stimulation of labour activity, in the article the authorial going is illuminated near трактованию essence of the indicated economic categories. Classification of types of motivation of labour activity is certain, intercommunication is educed between the system of stimulation of labour activity and forming of the system of labour motivation. The basic elements of the system of motivation and stimulation of labour activity, her settings and motivational influence, are reasonable

Одержано 12.10.11

УДК 332.146.2:338.246.2

**Ю.В. Малаховський, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Зведені рахунки вимірювання ефективності соціально-економічної діяльності

Досліджуються аналітичні можливості та розробляються методологічні пропозиції щодо складання і використання фінансової матриці соціальних рахунків з метою комплексного дослідження послідовності і взаємного зв'язку показників випуску товарів та послуг, виробництва, первинного та вторинного розподілу доходів, їх остаточного використання, нагромадження капіталу на національному і регіональному рівнях господарювання

**регіональна економіка, ефективність господарювання, зведені регіональні рахунки, фінансова матриця соціальних рахунків, вимірювання обсягів діяльності, національна економіка, ефективність регіональної соціально-економічної діяльності**

**Актуальність теми дослідження.** Запровадження системи ринкового регулювання вітчизняної економіки суттєво змінило арсенал підходів до здійснення цього процесу. Перестала задовольняти вимогам аналітичного дослідження стану та проблем соціально-економічного розвитку система складання балансу народного господарства та регіональних балансів виробництва, споживання і нагромадження суспільного продукту, виробництва, розподілу і кінцевого використання національного доходу, планового міжгалузевого балансу виробництва і розподілу продукції, фонду відшкодування і системи балансів засобів виробництва, предметів споживання, фонду нагромадження і системи матеріальних балансів, трудових ресурсів, основних фондів і національного багатства. Ринкова орієнтація економіки викликала суттєві зміни системи формування, розподілу та використання доходів, значно розширила перелік інституційних одиниць, що функціонують у системі національної економіки, ускладнила зв'язки між ними, зажадала докорінного перегляду сутності головних потоків коштів реального сектору економіки, міжінституційних зв'язків, матричних форм представлення процесів витрат та випуску продукції в національному і регіональному масштабах, включення до балансових розрахунків елементів рахунків капіталу, фінансових рахунків.

**Постановка проблеми.** Зміна вітчизняної системи функціонування доходів інституційних одиниць, перехід на міжнародні стандарти складання статистичної звітності, широке запровадження системи національних рахунків стали передумовою значного оновлення та розширення переліку напрямів національних та регіональних досліджень. Сьогодні кардинальними напрямками таких досліджень визнано встановлення структури заощаджень, інвестицій та фінансових розрахунків між секторами, а також розробка методологічних прийомів їх взаємного ув'язування з метою забезпечення максимальної достовірності передбачень можливих сценаріїв економічного розвитку на різному рівні господарювання. Розширення переліку рівноправних економічних агентів робить принципово можливим описати кругообіг доходів у процесі продуктивної діяльності, створення доданої вартості, розподілу доходів, їх перерозподілу, споживання у вигляді послідовної зміни координат матриці “фактори виробництва – інституційні установи – сектори виробництва”. У достатньо повній мірі вимогам врахування особливостей функціонування системи доходів у національній економіці відповідає система національних рахунків (СНР) – сукупність показників послідовного та взаємопов'язаного опису найважливіших процесів і явищ економіки: виробництва, доходів, споживання, нагромадження капіталу та фінансів, що відбуваються в

умовах ринкових відносин. Національні рахунки розробляються Державним комітетом статистики України згідно стандарту СНР, що прийнятий міжнародними організаціями у 1993 р.

Використання при аналізі макроекономічного обороту інституційного принципу класифікації елементів економічної системи (домашні господарства; не фінансові установи; держава, фінансові установи; некомерційні організації, що обслуговують населення; рахунки іншого світу), дозволяє виявити якісні та кількісні взаємозв'язки між секторами економіки. Разом з тим, дана класифікація не дозволяє оцінити мультиплікаційні ефекти в економіці (за яких витрати покупця розглядаються одночасно як доходи продавця продукції, що спонукають його до подальшого розвитку діяльності), оскільки при цьому підході не розглядаються у взаємозв'язку всі макроекономічні процеси – виробництво, формування, розподіл і використання доходів, їх накопичення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Рішення зазначеної проблеми можливе при використанні матриці соціальних рахунків (МСР), заснованої на СНР. Основоположником такого підходу до аналізу макроекономічних процесів є англійський економіст Г. Піатт [1]. Істотний внесок у розробку основ матриці соціальних рахунків внесли Х.Аларкон (J.Alarcon) [2], Р.П.Байрон (R.P.Byron) [3], Х.Еміні (С.А.Еmini) [4], М.Азіян (М.Asian) [5], С.Кьонінг і В.Рьойтер (S.Keuning, William de Ruijter) [6], М.Тодаро (М.Todaro) [7]. У російськомовній науці аналогічні дослідження здійснювалися в рамках побудови зведеного матеріально-фінансового балансу (ЗМФБ) в матричній формі. Серед вітчизняних дослідників провідна роль у дослідженні ЗМФБ належить представникам донецької школи [8].

**Метою статті** є дослідження аналітичних можливостей та розробка методологічних пропозицій щодо складання і використання фінансової матриці соціальних рахунків (ФМСР) з метою комплексного дослідження послідовності і взаємного зв'язку показників випуску товарів та послуг, виробництва, первинного та вторинного розподілу доходів, їх остаточного використання, нагромадження капіталу на національному і регіональному рівнях господарювання.

**Виклад основного матеріалу.** Матриця соціальних рахунків (МСР) – набір взаємопов'язаних статистичних таблиць, що схематично зображають кругообіг доходів в економіці держави протягом певного періоду часу. Вихідними даними для складання матриці є система зведених національних рахунків, національних рахунків за інституційними секторами економіки, таблиця витрати-випуск у цінах споживачів. МСР містить інформацію про діяльність суб'єктів господарювання, що представляють окремі види економічної діяльності (за КВЕД), результати використання виробничих факторів (праця та капітал), інституційних секторів економіки (нефінансові та фінансові корпорації, домашні господарства, некомерційні організації, що обслуговують домашні господарства, органи державного управління).

У таблицях 1, 2 наведено запропоновану нами до використання схему фінансової матриці соціальних рахунків (ФМСР) України і розраховано її параметри для 2005 р. ФМСР базується на однойменній моделі, що розроблено в університеті м. Нагоя (Японія) для економіки КНР [9], враховує особливості запровадження системи національних рахунків в Україні і може використовуватись при аналізі впливу конкретних стратегічних заходів національного масштабу, розрахунках непрямих і багатофакторних мультиплікативних ефектів країн (МСР 1986р. Чилі, 1995р. Узбекистан, 2003р. України, 1999р. Португалії), їх окремих регіонів [10, 11, 12].

Таблиця 1 – Схема фінансової матриці соціальних рахунків України

Витрати	Виробнича діяльність		Фактори	Поточні рахунки інституцій							Капітальні рахунки інституцій							Фінансові рахунки							Разом
	1-7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
Виробнича діяльність	1-7	ПС		СП <sub>пр</sub>	СП <sub>ім</sub>	СП <sub>к</sub>	СП <sub>к</sub>		ІНВ <sub>пр</sub>	ІНВ <sub>офс</sub>	ІНВ <sub>у</sub>	ІНВ <sub>фк</sub>		Σ											
Праця	8	ВВ <sub>Дн</sub>					ЗД <sub>н</sub>																		
Капітал	9	ВВ <sub>Дк</sub>					ЗД <sub>к</sub>																		
Домашні господарства	10		ІДП <sub>пр</sub>	ІДК <sub>пр</sub>		ІП <sub>пр</sub>	ІП <sub>пр</sub>	ІП <sub>пр</sub>																	
Неприбуткові корпорації	11			ІДК <sub>ім</sub>				ІП <sub>рест</sub>																	
Уряд	12			ІДК <sub>у</sub>				ІП <sub>рест</sub>																	
Фінансові корпорації	13			ІДК <sub>фк</sub>				ІП <sub>рест</sub>																	
Решта світу	14		ІДП <sub>рс</sub>	ІДК <sub>рс</sub>				ІП <sub>рест</sub>																	
Домашні господарства	15				ЧЗ <sub>пр</sub>																				
Нефінансові корпорації	16																								
Уряд	17																								
Фінансові корпорації	18																								
Решта світу	19																								
Поточні	20																								
Депозити	21																								
Державні борги	22																								
Корпоративні борги	23																								
Акції	24																								
Залозичення	25																								
Прями інвестиції	26																								
Зовнішні резерви	27																								
Інші фінансові потоки	28																								
Разом	29																								

*Примітки:* ДГ – домогосподарства; нпу – неприбуткові установи; у – уряд; фк – фінансові корпорації; рс – решта світу; ПС – проміжне споживання; СП – споживання; ІНВ – інвестування, формування основного капіталу, включаючи формування основного капіталу та прискіт запасів; ВВ<sub>Дн</sub> – дохід від праці у підсумку внутрішньої виробничої діяльності; ЗД<sub>н</sub> – дохід від праці ззовні системи національної економіки; ВВ<sub>Дк</sub> – дохід від капіталу у підсумку внутрішньої виробничої діяльності; ЗД<sub>к</sub> – дохід від капіталу ззовні системи національної економіки; ІДП – інституційні доходи від праці; ІДК – інституційні доходи від капіталу; ІП<sub>пр</sub> – поточні трансфери домашнім господарствам від неприбуткових корпорацій; ІП<sub>пр</sub> – поточні трансфери домашнім господарствам від уряду; ІП<sub>пр</sub> – податки на виробництво, у т.ч. непрямі; ІДК<sub>у</sub> – урядові інституційні капітальні доходи; ІП<sub>пр</sub> – поточні трансфери від домашніх господарств, що включають платежі податків на доходи до бюджету та внески до позабюджетних фондів системи соціального захисту; ІП<sub>пр</sub> – корпоративні платежі неприбуткових установ; ІП<sub>пр</sub> – корпоративні податки, що сплачуються фінансовими установами до бюджету; ІП<sub>пр</sub> – поточні трансфери уряду від решти світу; ІДК<sub>фк</sub> – капітальний дохід фінансових корпорацій; ІМІП – імпорт; ІДП<sub>рс</sub> – інституційний дохід від праці решти світу; ІДК<sub>рс</sub> – інституційний дохід від капіталу решти світу; ІП<sub>пр</sub> – поточні трансфери решти світу від уряду; З – заощадження; КТ<sub>пр</sub> – капітальні трансфери нефінансовим корпораціям від уряду; ФЗ – фінансові зобов'язання; ФА – фінансові активи



Таблиця 2 – Вартісна матриця соціальних рахунків підприємств, установ та організацій за КВЕД та інституційних секторів України 2005 року, млрд. грн.

Використання Ресурси	Виробнича діяльність з утворення доходу																				Рахунок розподілу первинного доходу					Поточні рахунки використання первинного доходу					Капітальні рахунки використання доходу (валового наявного)					Фінансові рахунки					Разом	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28														
A+B	31,2	0,1	25,1	0,1	0,1	1,6	0,1	1,6		38,6		1,0		9,5												109,8																
C	0,4	3,9	71,5	10,0	1,3	1,8	3,9	0,9		4,1		0,1		11,0												103,1																
D	19,2	10,8	175,6	4,5	21,4	16,9	15,8	19,0		144,1		1,0		166,9												652,7																
E	1,0	4,0	12,8	3,6	0,4	1,3	2,5	5,2		8,2		0,4		1,0												40,6																
F	0,1	0,3	0,2	0,7	0,2	0,2	1,9			1,0				0,6												47,6																
G+H	7,1	4,2	76,1	0,2	0,6	6,0	3,0	4,5		5,9		0,2		5,7												113,3																
I	2,8	5,1	19,6	1,4	3,1	5,6	13,2	5,8		22,8		2,2		27,9												109,5																
J+K+L+M+N+O+P+Q	1,1	1,3	14,6	1,7	2,1	14,2	5,0	35,6		27,9		4,7		4,7												193,5																
Фактори виробництва	9	7,0	12,7	53,9	9,2	12,7	22,1	23,8	73,2					1,8												218,4																
Капітал*	10	34,6	6,7	30,6	6,1	3,5	34,6	23,0	29,7					7,5												218,0																
Д	11									218,4				-238,7												46,2																
НКООД	12									0,8				-0,2												0,5																
Уряд	13	0,5	1,4	37,5	3,6	1,1	3,3	4,7	4,0																	13,0																
Корпорації	14									68,9				-55,9													13,0															
Решта світу	15	4,9	52,8	135,1		0,6	5,7	14,3	10,1					-28,1												53,7																
Домашні господарства	16									46,2																1,0																
НКООД	17																									0,5																
Уряд	18																									0,5																
Корпорації	19																									0,5																
Решта світу	20																									0,5																
Готівка та депозити	21																																									
Цінні папери, крім акцій	22																																									
Кредити та позики	23																																									
Акції та інші види участі у капіталі	24																																									
Інші фінансові потоки	25																																									
Статистична розбіжність	a																																									
Чисте кредитування (+), чисте запозичення (-)	b																																									
Разом	26	109,8 103,1 652,7 40,6 47,6 113,3 109,5 193,5										218,4	218,0	46,2 0,5 13,0 53,7					67,7	1,0	43,3	355,5	117,1	27,6	72,3	88,8	48,5	12,2	169,8	30,2	50,0	50,4	66,1									
		1370,2 (705,2 + 216,6 + 168,8 + 56,1 + 223,5)										218,4	218,0	46,2 0,5 13,0 53,7					67,7	1,0	43,3	355,5	117,1	27,6	72,3	88,8	48,5	12,2	169,8	30,2	50,0	50,4	66,1									

Примітки: \* утворений валовий прибуток, зменшений дохід підприємств різного виду економічної діяльності, у тому числі послуги фінансових посередників, з врахуванням сальдо первинних доходів від власності, що отримані інституційними секторами економіки у процесі його використання після податків на виробництво та імпорт за виключенням субсидій; розпоручте сальдо капітальних трансфертів враховується при розрахунку (в рядок) капітальних витрат коштів інституційних секторів, що включають валові заощадження, сальдо капітальних трансфертів, а також чисте прийняття фінансових зобов'язань (рядки 16-19) 218,0 = 66,5 + 0,8 + 68,9 + 81,8 - валове сальдо первинних доходів

Таблиця 3 – Макет матриці соціальних рахунків для Кіровоградської області

Види діяльності	Види діяльності	Товари	Фактори виробництва		Економічні агенти			Накопичення	СНД	Решта світу	Разом
			праця	капітал	підприємства	населення	держави				
Види діяльності	Внутрішні товари										
Товари	Проміжне споживання				Споживання НКПОД	Приватне споживання	Державне споживання	Валові інвестиції	Експорт	Експорт	Обсяг продаж
Фактори виробництва	праця										Сукупний попит
	капітал										Валова додана вартість за фінансових посередників
Економічні агенти	підприємства		Фонд оплати праці найманих працівників з нарахуваннями	Прибуток (чистий)	Матеріальні витрати підприємств сфери матеріального виробництва						Доходи (виручка) підприємств сфери матеріального виробництва
	населення		Фонд оплати праці			Виплати населенню					Доходи населення
Накопичення	державна		Податок на доходи фізичних осіб	Податок на прибуток	Податки на виробництво	Добровільні платежі та внески					Доходи держави
	СНД				Інвестиції	Заощадження	Інвестиції				Валові накопичення
Решта світу	Імпорт	Імпорт									Імпорт
	Імпорт	Імпорт									Імпорт
Разом	Загальні платежі	Сукупне споживання	ВРП за винятком чистих податків на продукти	Витрати підприємств	Витрати населення	Витрати держави	Валове нагромадження				

Для аналізу регіональної економіки може бути застосовано аналогічну модель фінансової матриці соціальних рахунків (табл. 3). Модель набуває завершеної форми за рахунок врахування особливостей економічної поведінки домашніх господарств, держави, що представлена бюджетами різних рівнів, фінансової та кредитної системи, що виконує функції розподілу та перерозподілу потоків доходів між інституційними одиницями. Комплексний підхід до розробки моделі регіональної економіки дозволяє представити її у вигляді системи взаємодіючих видів економічної діяльності, регіональних ринків товарів, основних факторів виробництва, економічних агентів – інституційних секторів, різновидів кінцевого споживання, експортної та імпоротної діяльності, рахунків “решти світу”.

Проблеми соціально-економічного розвитку Кіровоградської області є типовими для агропромислових регіонів України: характерними для них є значна питома вага проміжного споживання у структурі його сукупного обсягу, слабкість споживчого сектора економіки, надмірний ступінь монополізації галузевих ринків, відмова від державного фінансування провідних галузей виробництва, що має за наслідок різке скорочення обсягів виробництва профільної для матеріального сектора виробництва продукції, відсутність достатніх інвестицій для дієвої переорієнтації підприємств на споживчий ринок, різка диференціація доходів населення, недостатнє бюджетне фінансування соціальної сфери.

За рівнем купівельної спроможності грошових доходів населення Кіровоградська область перебуває в категорії регіонів низької забезпеченості, в котрих середній дохід на одного жителя не перевищує подвоєної величини прожиткового мінімуму. Проте все ще зберігається значний потенціал для розвитку економіки області. Вона має достатній рівень інвестиційної привабливості. Проте на зростання цього показника негативно впливає рівень бюджетного самозабезпечення – частка надходжень з державного бюджету у вигляді субвенцій в бюджетних доходах області складає у 2010 році 54,5% за загальним фондом і 47,2% – за спеціальним.

Структуру загальних платежів, що здійснюються інституціональними одиницями Кіровоградської області, розраховано за первинними даними формування валового регіонального продукту (ВРП) (табл. 4).

Таблиця 4 – Структура загальних платежів Кіровоградської області

Структура регіональних платежів	Період, рік					
	2005		2006		2007	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Проміжне споживання	8061	53,7	9406	53,2	11145	52,4
ВРП*, у т.ч.:	6952	46,3	8286	46,8	10136	47,6
оплата праці найманих працівників	3551	23,7	3737	21,1	4861	22,8
валовий прибуток, змішаний дохід	2656	17,7	3581	20,2	4133	19,4
податки на продукти*	701	4,7	919	5,2	1115	5,2
інші податки на виробництво та імпорт	44	0,3	49	0,3	27	0,1
<b>Разом</b>	<b>15013</b>	<b>100</b>	<b>17692</b>	<b>100</b>	<b>21281</b>	<b>100</b>

\* розрахунково

Розрахунок обсягів продажу в цілому по області здійснено у таблиці 5.

Частка субсидій на покриття збитків та відшкодування різниці цін незначно коливалась і становила у різні роки: 1,1% у 2005 р., 1,2% у 2006 р., 1,5% у 2007 р. В той же час зменшилось податкове навантаження на підприємства: відношення всіх податкових надходжень до прибутку (фінансового результату від звичайної діяльності до оподаткування) змінилося з 2,2 (381,2/173,4) у 2005 році до 1,53 (477,7/311,5) у 2006 та 1,14 (670,5/586,2) у 2007 р.

Таблиця 5 – Розрахункові обсяги продажів Кіровоградської області, ринкові ціни

Структура регіональних платежів	Період, рік					
	2005		2006		2007	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Внутрішні товари	14938	92,3	17593	93,5	21134	92,4
Субсидії підприємствам*	75	0,5	99	0,5	147	0,6
Експорт, у т.ч.:	1175	7,2	1131	6,0	1600	7,0
країни СНД	504,5	3,1	620,9	3,3	1022,9	4,5
решта світу	670,5	4,1	510,1	2,7	577,1	2,5
<b>Разом</b>	<b>16188</b>	<b>100</b>	<b>18823</b>	<b>100</b>	<b>22881</b>	<b>100</b>

\* розрахунково

Як можна бачити (табл. 6), протягом досліджуваного періоду структура сукупного попиту змінювалась наступним чином: відбувалося повільне збільшення обсягів кінцевого споживання населення на фоні скорочення обсягу проміжного споживання сектору матеріального виробництва, кінцевого споживання органів державного управління. Позитивні тенденції спостерігались у процесі рівноважного збалансування інвестиційного попиту у регіоні. Сукупне споживання, що дорівнює сукупному попиту, розраховано як суму внутрішнього випуску товарів та імпорту з країн близького та далекого зарубіжжя.

Таблиця 6 – Структура сукупного попиту в Кіровоградській області

Елементи формування сукупного попиту	Структура попиту*					
	2005		2006		2007	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Сукупний попит	15524	100	18161	100	22153	100
у тому числі						
Проміжне споживання	8061	51,9	9406	51,8	11145	50,3
Кінцеве споживання населення (з врахуванням експорту)	5665	36,5	7888	43,4	9713	43,8
Кінцеве споживання держави	37	0,2	22	0,1	18	0,1
Інвестиційний попит	1761	11,3	845	4,7	1277	5,8

\* розрахунки автора

З точки зору формування вартісної оцінки використаних факторів виробництва, то сума фонду оплати праці найманих працівників і валового прибутку, змішаного доходу становить щорічну валову додану вартість у фактичних цінах. З точки зору на вартісну оцінку використання виробничих факторів, то у цьому процесі приймають участь усі економічні агенти: підприємства (здійснюють матеріальні витрати та отримують валовий дохід у сумі фонду оплати праці і прибутку), населення (наймані працівники отримують заробітну плату, підприємці – змішаний дохід), держава (на стадії формування первинних доходів до бюджету надходять кошти податку на доходи фізичних осіб, а також податок на прибуток підприємств).

Абсолютні суми та структуру виручки від реалізації продукції підприємств усіх видів економічної діяльності Кіровоградської області відображено у таблиці 7. Вихідними даними для розрахунку параметрів доходів підприємств є щорічні дані статистичної звітності про рентабельність операційної діяльності за видами економічної діяльності, структуру операційних витрат з реалізованої продукції (робіт, послуг), а також про фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування за видами економічної діяльності.

Таблиця 7 – Виручка від реалізації продукції підприємств усіх видів економічної діяльності, млн. грн.

Період, рік	Чиста виручка (доход) від реалізації продукції (товарів та послуг)	Операційні витрати з реалізованою продукцією					Прибуток	
		Разом	у т.ч. за складовими				валовий	до оподаткування
			матеріальні та прирівняні до них витрати	амортизація	витрати на оплату праці з відрахуваннями на соціальні заходи	інші операційні витрати		
2005	<u>10707,7</u> 100,0	<u>10589,9</u> 98,9	<u>8401,3</u> 78,5	<u>408,2</u> 3,8	<u>1026,5</u> 9,6	<u>753,9</u> 7,0	<u>117,8</u> 1,1	173,4
2006	<u>12578,5</u> 100,0	<u>12389,8</u> 98,5	<u>9628,0</u> 76,5	<u>498,1</u> 4,0	<u>1256,5</u> 10,0	<u>1007,3</u> 8,0	<u>188,7</u> 1,5	311,5
2007	<u>16197,2</u> 100,0	<u>15938,0</u> 98,4	<u>12454,5</u> 76,9	<u>600,9</u> 3,7	<u>1573,9</u> 9,7	<u>1308,7</u> 8,1	<u>259,2</u> 1,6	586,2
Категорії виручки від реалізації (доходів) підприємств								
	Кошти на оплату праці з відрахуваннями на соціальні заходи		Інші операційні витрати		Прибуток		Разом	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
2005	1026,5	9,6	9563,4	89,3	117,8	1,1	10707,7	100,0
2006	1256,5	10,0	11133,3	88,5	188,7	1,5	12578,5	100,0
2007	1308,7	8,1	14629,3	90,3	259,2	1,6	16197,2	100,0

Структуру доходів та видатків населення представлено в 8.

Таблиця 8 – Структура сукупних доходів та видатків населення області

Категорії доходів	Період, рік						
	2005		2006		2007		
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	
<b>Доходи населення</b>							
Заробітна плата	2711	36,4	3370	37,5	4398	37,9	
Прибуток та змішаний дохід	1392	18,7	1545	17,2	2036	17,5	
Доходи від власності	324	4,3	357	4,0	505	4,4	
Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	3024	40,6	3719	41,4	4663	40,2	
<b>Разом</b>	<b>7451</b>	<b>100</b>	<b>8991</b>	<b>100</b>	<b>11602</b>	<b>100</b>	
<b>Категорії доходів населення</b>							
Доходи від праці	2711	36,4	3370	37,5	4398	37,9	
Доходи від капіталу	1716	23,0	1902	21,2	2541	21,9	
Виплати населенню	3024	40,6	3719	41,4	4663	40,2	
<b>Разом</b>	<b>7451</b>	<b>100</b>	<b>8991</b>	<b>100</b>	<b>11602</b>	<b>100</b>	
<b>Видатки населення</b>							
Витрати на кінцеве споживання	5720	76,8	6995	77,8	9067	78,2	
Обов'язкові платежі та сплачені внески	421	5,7	574	6,4	876	7,6	
Нагромадження та приріст активів	не фінансових	60	0,8	106	1,2	96	0,8
	фінансових	1250	16,8	1316	14,6	1563	13,5
<b>Разом, у т.ч.:</b>	<b>7451</b>	<b>100</b>	<b>8991</b>	<b>100</b>	<b>11602</b>	<b>100</b>	
<b>Найвищий дохід</b>	<b>5989</b>	<b>80,4</b>	<b>7073</b>	<b>78,7</b>	<b>8962</b>	<b>77,2</b>	

ВРП у Кіровоградській області становить менше 2000 доларів США протягом року (1328 – у 2005, 1978 – у 2007р.). Грошові доходи і витрати на одного жителя регіону є нижчими від середніх по країні (доходи становлять 79,6% від середнього рівня по країні у 2005 році, 84% у 2006 році, 80,8% – у 2007) (табл. 9).

Таблиця 9 – Грошові витрати і доходи на душу населення області

Показники	Одиниця вимірювання	Період, рік		
		2005	2006	2007
1. Чисельність населення (середня річна)	тис. осіб	1075,5	1060,8	1046,4
2. Валовий регіональний продукт	млн. грн.	6877	8187	9989
3. Курс долара (середній за рік)	грн.	5,18	5,05	5,05
4. ВРП на одну особу за рік (р.2÷р.1)	грн.	6394	7723	9546
5. Сукупні ресурси в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.**	грн.	992,9	1303,7	1546,7
6. Питома вага грошових доходів у структурі сукупних ресурсів***	%	83,8	82,9	86,3
7. Грошові доходи в розрахунку на одне домогосподарство в середньому за місяць <sup>1</sup> (р.5×р.6)	грн.	832,05	1080,77	1334,80
8. Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство****	грн.	962,9	1245,0	1355,8
9. Питома вага грошових витрат у структурі сукупних ресурсів***	%	85,8	87,0	87,5
10. Грошові витрати у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство*****	грн.	825,7	1082,78	1186,36
11. Середній розмір домогосподарств*	осіб	2,39	2,37	2,35
12. Середня протягом року кількість домогосподарств <sup>1</sup> (р.1÷р.11)	тис. один.	450,0	447,59	445,28
13. Грошові доходи домогосподарств <sup>1</sup> (р.7×12×р.12)	млн. грн.	4493,1	5804,4	7132,3
14. Грошові доходи на душу населення <sup>1</sup> (р.13÷р.1)	грн./рік	4177,66	5471,72	6816,04
15. Грошові витрати домогосподарств <sup>1</sup> (р.10×12×р.12)	млн. грн.	4458,78	5815,69	6339,15
16. Грошові витрати на душу населення (р.15÷р.1)	грн./рік	4145,77	5482,36	6058,05
Україна в цілому				
17. Чисельність населення (середня річна)	тис. осіб	47100	46750	46500
18. Середній розмір домогосподарств	осіб	2,61	2,6	2,6
19. Середня протягом року кількість домогосподарств <sup>1</sup> (р.17÷р.18)	тис. один.	18045,98	17980,77	17884,62
20. Грошові витрати у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство	грн.	1090,8	1282,6	1528,6
21. Грошові доходи у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство	грн.	1141,1	1411,6	1791,6
22. Грошові доходи домогосподарств <sup>1</sup> (р.21×12×р.19)	млн. грн.	247107,2	304597,86	384505,02
23. Грошові доходи на душу населення <sup>1</sup> (р.22÷р.17)	грн./рік	5246,44	6515,46	8432,13
24. Грошові витрати домогосподарств <sup>1</sup> (р.20×12×р.19)	млн. грн.	236214,66	276745,63	328061,16
25. Грошові витрати на душу населення <sup>1</sup> (р.24÷р.17)	грн./рік	5015,17	5919,69	7055,08

\*, \*\*, \*\*\*, \*\*\*\* [http://www.kirstat.kr.ua/stat\\_inf\\_rik\\_vytraty\\_dom.htm#1](http://www.kirstat.kr.ua/stat_inf_rik_vytraty_dom.htm#1)

\*\*\*\*\* Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009 рік

<sup>1</sup> розрахунково

Закономірністю використання коштів населенням Кіровоградської області є те, що поточні доходи від праці та виплати населенню (соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти) є основним джерелом формування наявного доходу – максимально можливого

обсягу грошових доходів, які можуть бути використані домашніми господарствами на придбання споживчих товарів та оплату послуг.

Так, співвідношення між показниками “поточні доходи від праці та виплати населенню – наявний дохід” у загальному обсязі доходів та витрат населення 2005 році становило 77% до 80,4%, у 2006 – 78,9% до 78,7%, у 2007 – 78,1 до 77,2%. Ще більш тісним, практично однозначним – 77% до 76,8% у 2005р., 78,9% до 77,8% у 2006р., 78,1% до 78,2% у 2007р. – був зв'язок між показниками “поточні доходи від праці та виплати населенню – витрати на кінцеве споживання населення”. Це також означає, що сумарно доходи від капіталу (відповідно, по роках 23,0%, 21,2%, 21,9%) практично тотожні витратам населення на здійснення обов'язкових платежів, сплату внесків, нагромадження не фінансових активів та приріст активів фінансових (23,3%, 22,2%, 21,9%).

Розрив між грошовими доходами та витратами у розрахунку на душу населення в Кіровоградській області незначний. Він становив 31,89 грн. (4177,66 – 4145,77) у 2005 році, – 10,64 грн. (5471,72 – 5482,36) у 2006р., лише у 2007р. він зріс і склав 757,99 грн. (6816,04 – 6058,05). Для порівняння у відповідні періоди в цілому по Україні відповідні значення становили 231,27 грн., 595,77 грн., 1377,05 грн. Це свідчить про наявність відкладеного споживчого попиту населення, а також про перспективу поліпшення структури продаж.

Структуру доходів держави, що уособлюється каналами надходженнями коштів до обласного бюджету, представлено в 10. Крім податків на продукти, інших податків на виробництво та імпорт, що формуються на стадії формування первинних доходів від факторів виробництва, до доходів держави віднесено усі види надходжень – податкові, неподаткові та інші, що нараховуються безпосередньо у області. Надходження бюджетних коштів від органів державного управління при цьому у розрахунок не приймаються.

Таблиця 10 – Бюджет Кіровоградської області та його структура

Показники	Період, рік					
	2005		2006		2007	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
<b>Доходи бюджету (загальний та спеціальний фонди)</b>						
Податкові надходження, разом, у т.ч. :	381,2	34,9	477,7	32,2	670,5	34,3
податок на прибуток підприємств	0,7	0,1	0,7	0,0	1,3	0,1
податок з доходів фізичних осіб	252,6	23,1	335,5	22,6	505,9	25,9
податок на власність	14,8	1,4	19,1	1,3	21,4	1,1
збори за спеціальне використання природних ресурсів	59,2	5,4	66,2	4,5	80,5	4,1
внутрішні податки на товари та послуги	15,0	1,4	19,2	1,3	21,7	1,1
інші податкові надходження	38,9	3,6	37,0		39,7	
Неподаткові надходження	55,2	5,1	67,8	4,6	86,7	4,4
Інші надходження	17,5	1,6	31,4	2,1	23,5	1,2
Від органів державного управління	637,6	58,4	906,8	61,1	1172,5	60,0
<b>Разом</b>	<b>1091,5</b>	<b>100</b>	<b>1483,7</b>	<b>100</b>	<b>1953,2</b>	<b>100</b>
<b>Видатки бюджету (загальний та спеціальний фонди)</b>						
Соціально-культурні заходи, разом, у т.ч.:	898,8	82,6	1142,4	77,2	1581,7	82,6
Економічна діяльність	67,4	6,2	115,6	7,8	144,2	7,5
Інші види діяльності	118,0	10,9	218,4	14,7	181,5	9,5
Міжбюджетні трансферти	3,8	0,3	3,8	0,3	7,2	0,4
<b>Разом</b>	<b>1088,0</b>	<b>100</b>	<b>1480,2</b>	<b>100</b>	<b>1914,6</b>	<b>100</b>
Перевищення: доходів над видатками (+), видатків над доходами (-)	<b>3,5=</b> (1091,5 – 1088,0)	×	<b>3,5=</b> (1483,7- 1480,2)	×	<b>38,6=</b> (1953,2- 1914,6)	×

Очевидно, що витрати регіонального бюджету розбалансовано з його податковими, неподатковими та іншими власними надходженнями на протязі всіх років спостереження (табл. 11).

Дотаційні надходження бюджету (субсидії) від органів державного управління становили у 2005 році 637,6 млн. грн. (58,4% доходної частини), у 2006р. – 906,8 млн. грн. (61,1%), 1172,5 млн. грн. (60,0) у 2007р.. При цьому, постійно спостерігається профіцит бюджету.

Обробка даних таблиці дає змогу структурувати загальні доходи держави протягом 2005-2007 рр.

Таблиця 11 - Структура доходів держави

Період, рік	Податки на продукти, виробництва та імпорт		Податок на прибуток підприємств		Податок на доходи фізичних осіб		Податки на виробництво		Платежі та внески		Разом	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
2005	745	62,1	0,7	0,1	252,6	21,1	127,9	10,7	72,7	6,1	1198,9	100
2006	968	62,7	0,7	0,1	335,5	21,7	141,5	9,2	99,2	6,3	1544,9	100
2007	1142	59,4	1,3	0,1	505,9	26,3	163,3	8,5	110,2	5,7	1922,7	100

На основі даних про баланси підприємств за видами економічної діяльності, доходи та витрати населення, місцевих бюджетів, розраховано структуру нагромадження інституційних одиниць області (таблиця 12).

Як можна пересвідчитись, основну частку у структурі нагромадження займають власні кошти підприємств, а також інвестиції у основний капітал за рахунок власних коштів підприємств та організацій, коштів іноземних інвесторів, кредитів банків та інших позик, інших джерел фінансування, що здійснюються від імені підприємств.

Таблиця 12 – Обсяги та структура нагромадження інституційних одиниць Кіровоградської області\*, млн. грн.

Структура нагромадження		Період, на 1.01 наступного року					
		2005		2006		2007	
		сума	%	сума	%	сума	%
Підприємства	власні кошти за балансом**	9210,2	<b>10227,0</b>	9713,0	<b>11125,1</b>	9461,4	<b>11407,9</b>
	інвестиції у основний капітал	1017,6	<b>86,6</b>	1412,1	<b>86,1</b>	1946,5	<b>83,6</b>
Населення	приріст грошових вкладень та заощаджень в цінних паперах та заощаджень в іноземній валюті	1250	<b>1296,2</b>	1316	<b>1386,2</b>	1563	<b>1677,2</b>
	інвестиції у будівництво власних квартир та індивідуальне житлове будівництво	46,2	<b>11,0</b>	70,2	<b>10,7</b>	114,2	<b>12,3</b>
Держава	прямі внески до національної економіки	67,4	<b>288,3</b>	115,6	<b>410,2</b>	144,2	<b>565,2</b>
	інвестиції у основний капітал за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів	220,9	<b>2,4</b>	294,6	<b>3,2</b>	421,0	<b>4,1</b>
<b>Разом</b>		<b>11812,3</b>	<b>100</b>	<b>12921,5</b>	<b>100</b>	<b>13650,3</b>	<b>100</b>

\* з врахуванням інвестицій у основний капітал

\*\*станом на 1.01 наступного року

В силу того, що сукупний попит є меншим від обсягу продажів, а сукупне споживання – більшим від обсягу платежів, потенціал регіонального ринку товарів та послуг перевищує розміри платоспроможного попиту.



Частка імпорту у сукупному обсязі споживання у Кіровоградській області становила 3,8% (586 млн. грн.) у 2005р., 3,1% (568 млн. грн.) у 2006, 1019 млн. грн. (4,6%) у 2007р. Частка експорту у обсязі продаж протягом періоду спостереження коливалась від 1175 млн. грн. (7,6% сукупної пропозиції) у 2005р., 1131 млн. грн. (6,2%) у 2006р., 1600 млн. грн. (7,2%) у 2007р. В структурі експорту у 2005 р. домінують країни далекого зарубіжжя (57,1%), у 2006 та 2007 рр. – близького зарубіжжя (відповідно 54,9% та 63,9% загального обсягу експорту). Це свідчить про розширення міждержавних та міжрегіональних зв'язків на користь розширення контактів з країнами близького зарубіжжя.

Частка чистих податків на продукти у ВРП має тенденцію до зростання: (745 млн. грн. (5,0%) у 2005р., 968 млн. грн. (5,5%) у 2006р., 1142 млн. грн. (5,4%) у 2007р., що свідчить про зниження ціни праці та капіталу – основних факторів виробництва. За низької ціни праці, низького рівня ВРП на душу населення та невисоких (середнього рівня по Україні) показниках доходів та витрат на душу населення, область постійно наращує залишки вільних грошових коштів в руках населення (таблиця 12).

Співвідношення обсягу накопичення і суми витрат населення складають достатню для стабільно працюючої економіки величину 9,9-11,1%. Проте лише частина цих коштів обертається у фінансовій сфері. Залишок коштів перебуває на руках у населення у знерухомленому з економічної точки зору вигляді.

Матриця соціальних рахунків Кіровоградської області 2005 року, що складена за даними головного управління статистики за відповідні періоди часу (табл. 13), є такою, що адекватно відображає економічні процеси в регіоні, про що свідчать незначні дисбаланси за сальдо “обсяг продажів–обсяг платежів”, а також “доходи населення–витрати населення”.

Слід також зазначити, що МСР може містити значні обсяги нестандартної інформації – дані про обсяги неформальної (тіньової) економічної діяльності, центральний банк у якості окремого інституційного сектора економіки (МСР 2005р. Індонезії), деталізовані рахунки “іншого світу” (Rest of world) (МСР 2002р. КНР, МСР 2005р. ПАР). Власну інтерпретацію послідовності розрахунку МСР, а саме національні рахунки охорони здоров'я (ICHA), запропонувала Всесвітня організація охорони здоров'я (UNAIDS). Розрахунки реалізовано для окремих країн (1997/1998р. Мороко тощо). Нідерландські статистики розширили стандартну МСР, включивши до неї додаткові характеристики економічних факторів, що впливають на споживчу поведінку та економічну діяльність, а також час (вирізняється час на отримання доходу, репродуктивну діяльність і дозвілля). На основі цих розрахунків розроблено так звану розширену систему матриць соціально-економічних рахунків (System of Economic and Social Accounting Matrix and Extensions – SESAME). Цілком зрозуміло, така інтерпретація системи дає можливість дезагрегування даних за додатковими вимірами, які можуть досить суттєво впливати на структуру економіки.

**Висновки.** Таким чином, складену за описаною методикою, доповнену, у випадку необхідності, іншими даними, ФМСР може бути використано для розрахунку окремих показників формування людського капіталу, диференційних розрахунків соціальних витрат для різних верств населення (сільські та міські жителі; бідні, з середнім статком та забезпечені сім'ї; роботодавці, наймані працівники, самозайняті тощо).

Одним з недоліків сучасної системи національного рахівництва в Україні є неможливість безпосередньої побудови ФМСР за наскрізною ознакою (національна таблиця” витрати–випуск” містить дані про проміжне споживання за окремими КВЕД, дані про витрати на кінцеве споживання – для різних інституційних одиниць, а відомості про валове нагромадження капіталу – за окремими категоріями багатства (основний капітал, обіговий капітал, чисте придбання цінностей).

Згорнутий (високий ступінь агрегування) характер фінансових рахунків інституційних секторів вимагає додаткових витрат часу та обчислювальних ресурсів для визначення розміру поточних та капітальних трансфертів між інституційними секторами в масштабах національної економіки. Проведення наскрізних розрахунків вимагає застосування спеціальних методів визначення окремих показників кругообігу доходів у економіці (Waheed and Ezaki-type визначення F-SAM Multipliers тощо) [13].

Таблиця 13 – Матриця соціальних рахунків 2005 року для Кіровоградської області, млн. грн.

формування використання	Види діяльності	Товари	Фактори виробництва		Економічні агенти			Накопичення	Експорт		Разом
			праця	капітал	підприємства	домашні господарства	держава		СНД	Решта світу	
Види діяльності		14938							504,5	670,5	16188
	Товари	8061			1452	3039	37	1761	504,5	670,5	15524
Фактори виробництва	праця										3551
	капітал										2656
Економічні агенти	підприємства,		1026,5	117,8	9563,4						10707,7
	населення		2711	1716			3024				7451
	держава		252,6	0,7	127,9	72,7					1198,9
	Разом										
	Імпорт		159,7		10227,8	1296,2	288,3				
Разом	15013	15524	3551	2656	21371,1	4407,9	3424,3	1761	504,5	670,5	426,3

## Список літератури

1. Pyatt, Graham. and Erik Thorbecke. Planning techniques for a better future. International labour office. Geneva, 1976.
1. 2. Alarcon, Jorge et al. (1990). The social account framework for development economics 6, 307-342.
2. Byron R.P. The estimation of large social account matrix // Journal of the Royal Statistical Society. – 1978. - №141, part 3.
3. Amault Emini, Cristian (2002). Designing the financial social accounting matrix underlying the integrated macroeconomic model for poverty analysis: the Cameroon country-Case. University of Yaounde II, Cameroon and CREPA, Universite Laval, Quebec, Canada.
4. Asian, Murat. Turkish financial social accounting matrix, Social Science Journal of Anatolia University.
5. Keuning, Steven and William de Ruijter (1988). Guidelines for the construction of a social accounting matrix, Review of income and wealth, vol.34, No.1, March 1988.
6. Todaro, Michael (1987). Economic development in the third world. Longman, London.
7. О.Мартякова, В.Лєпа. Использование матрицы социальных счетов для оценки мультипликативных эффектов в экономике // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 100-2. – 2005 – С.150-157.
8. Li, Jia (March 2008). The financial social accounting matrix for China, 2002, and its application to a multiplier analysis. Graduate school of international Nagoya University, Japan.
9. R.H.Dholakia, A.Agarwalla, A.B.Bazaz, P.Agarwal. Trends in technical progress in India-Analysis of input-output nables from 1968 to 2003. – N.W.No.2009-11-02. – November 2009.
10. Financial social accounting matrix. Indonesia 2005. – BPS – Statistics Indonesia and Bank Indonesia. – 2009.
11. П.А.Земсков, С.П.Земсков. Приложение теории общего равновесия к моделированию экономики Нижегородской области. Научный доклад № 99/14. Российская программа экономических исследований, 2000.
12. Waheed. Abdul and Ezaki, Mitsuo (March 2006). “Discussion paper No.141: A financial social account matrix for Pakistan”. Graduate school of international Nagoya University, Japan.

*Ю.Малаховский*

### **Сводные счета измерения эффективности социально-экономической деятельности**

Исследуются аналитические возможности и разрабатываются методологические предложения по составлению и использованию финансовой матрицы социальных счетов с целью комплексного исследования последовательности и взаимной связи показателей выпуска товаров и услуг, производства, первичного и вторичного распределения доходов, их окончательного использования, накопления капитала на национальном и региональном уровнях хозяйствования

*Y.Malakhovsky*

### **Consolidated accounts of measuring the effectiveness of socio-economic activities**

In article study analytical capabilities and develop methodological proposals for the preparation and use of the financial accounts of the social matrix in order to study the complex sequence of indices and mutual respect of goods and services, manufacturing, primary and secondary distribution of income, their final use, capital accumulation at the national and regional levels management

Одержано 17.10.11

УДК 331.01

**О.В. Абашина, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Дослідження факторів впливу на ефективність праці зайнятих у сучасній економіці України

У статті приведені результати дослідження впливу різних факторів на підвищення ефективності праці людини в умовах формування ринкової економіки. Розроблено модель підвищення ефективності праці людини як суб'єкта економічних відносин, яка включає сфери економічної зайнятості та інші сфери, що впливають на показники праці. Узагальнено сфера економічної зайнятості подана промисловістю, сільським господарством та системою інформаційних технологій. Показано, що на показники підвищення ефективності праці впливають система мотивації праці, галузеві, техніко-фізіологічні, організаційно-фізіологічні фактори та зарубіжний досвід. Підвищити ефективність праці людини в умовах формування ринкової економіки можливо лише розв'язанням комплексу задач, які зв'язані з відміченими факторами.

**підвищення ефективності праці, фактори, модель, промисловість, сільське господарство, інформаційні технології**

В процесі формування ринкової економіки в Україні впродовж тривалого часу спостерігається падіння економічних показників, особливо знизилася ефективність праці людини. Вона значно нижче, ніж була в Україні до перебудови і набагато відстає від показників передових країн з ринковою економікою. Це негативно впливає на стан економіки в Україні і гальмує розвиток робочої сили, особливо молоді, від якої залежить майбутнє країни. При цьому не забезпечується передбачений законодавством сталий розвиток України. З наукової тематики Кіровоградського національного технічного університету МОН України, де виконується науково-дослідна робота за темою “Підвищення рівня зайнятості молоді в регіоні” (ДР № 0104U005814), видно, що розв'язання згаданих проблем є важливим і на регіональному рівні. Оскільки дана робота спрямована на розв'язання задачі підвищення ефективності праці людини, тема статті є актуальною.

Дослідженням підвищення ефективності праці людини і, зокрема, молоді займається ряд науковців, однак ця проблема в основному розглядається через призму мотивації, розвитку окремих галузей зайнятості, пошуку ефективних умов використання можливостей людини та застосування зарубіжного досвіду. В той же час цілеспрямовано впливати на підвищення ефективності праці людини можливо лише за умови встановлення всіх зв'язків між факторами і знаходженням результуючого ефекту від їх дії. Тому важливо розібратись в суті факторів впливу, особливостях їх проявлення та можливостях врахування.

Окремими аспектами підвищення ефективності праці, особливо її мотивацією, за кордоном займалися Х.Хекхаузен, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Дж. К. Лафта, Д. Макклеллонд, К. Макконнелл, С. Брю та ін. Значну увагу цим питанням приділяють і в Росії. Цей науковий напрям розробляють В. Богдановський, Е. Серова, В. Вілюнас, С. Шапіро, А. Леонт'єв, П. Сімонов, А. Єськов, Л. Бунтовська, І. Мішурова, П. Кутелєв та ін. В Україні окремі аспекти даної проблеми досліджують В. Ясінський, Н. Кравченко, В. Маркова, Ю. Продіус, О. Олейнікова, Є. Куликов, І. Савіна та ін.

Не дивлячись на те, що дана проблема розробляється давно достатньо широким колом науковців, вплив усіх факторів в комплексі на підвищення ефективності праці

ніхто не розглядав.

Метою даної роботи є вивчення повного комплексу факторів і їх впливу на підвищення ефективності праці людини в умовах формування ринкової економіки.

В умовах формування нової економічної системи перед промисловими, сільськогосподарськими підприємствами і різними організаціями України стає необхідність в організації праці враховувати закони і вимоги ринку, опанувати новий тип економічної поведінки. При цьому особливе значення має особистий внесок кожного працівника в кінцевий результат діяльності підприємства або організації. В таких умовах головною задачею підприємств і організацій різних форм власності стає підвищення ефективності праці кожного співробітника насамперед за рахунок всебічного розвитку, розумного використання творчих сил, можливостей, підвищення рівня кваліфікації, відповідальності, ініціативи. Оскільки при формуванні нової економічної системи порушуються традиційно діючі зв'язки, необхідно вивчати роль і місце людини як суб'єкта економічних відносин щодо підвищення ефективності її праці. Аналіз показує, що модель підвищення ефективності праці кожного учасника економічної системи за умов формування ринкової економіки можливо подати у вигляді рис. 1. З рис. 1 видно, що на людину як на суб'єкт економічних відносин діє цілий комплекс факторів, які подані чотирма групами – сферою економічної зайнятості; системою мотивації праці; фізіологічними можливостями людини; зарубіжним досвідом підвищення ефективності праці. Сферу економічної зайнятості тут подано промисловістю, сільським господарством та інформаційними технологіями, які бурхливо розвиваються в теперішній час в Україні. Людина як суб'єкт економічних відносин в конкретній ситуації знаходиться лише в одній сфері економічної зайнятості. Всі чотири складові водночас діють на людину і в комплексі визначають можливості підвищення ефективності праці. Тому розглянемо їх особливості і дію більш докладніше.

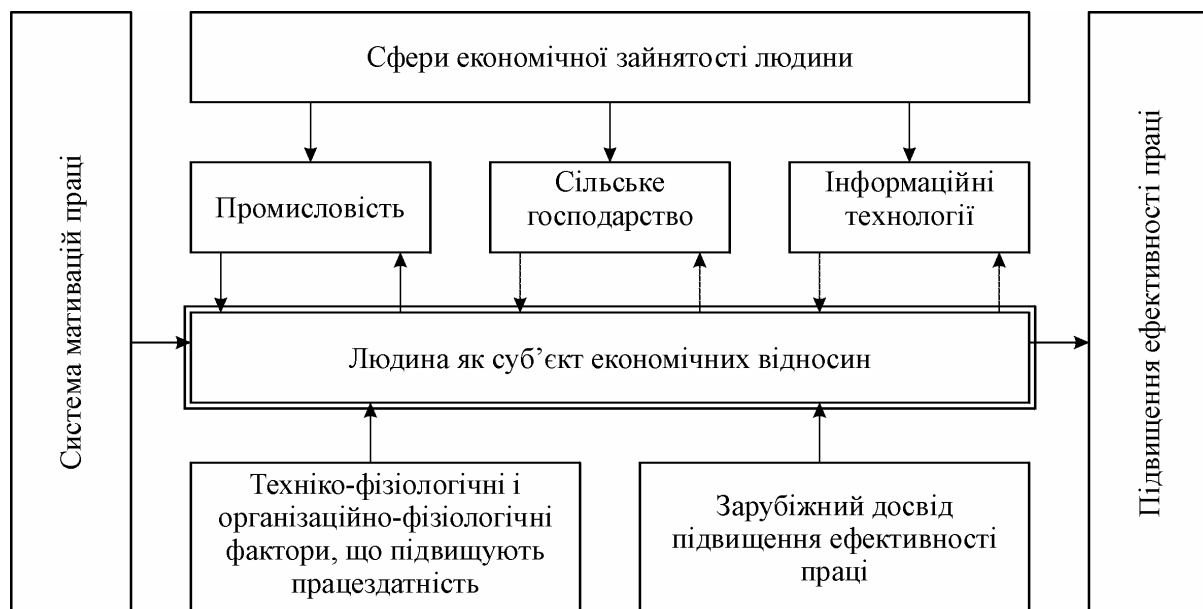


Рисунок 1 – Модель підвищення ефективності праці людини як суб'єкта економічних відносин

Практично на всіх промислових підприємствах, у сільськогосподарському виробництві, в організаціях гостро стає проблема формування дієвої, ефективної системи мотивації праці, яка дозволяє створити для працівників такі умови, при яких

вони покращують не лише своє матеріальне становище, але і результати своєї праці – підвищують продуктивність, якість продукції та послуг [1].

В центрі уваги будь-якої системи мотивації знаходяться методи мотивації. Серед них найбільш загальними є: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Використовують також велику кількість конкретних частинних методів. Управління мотивацією праці слід базувати на принципах системного підходу і аналізу, що означає охоплення усього кадрового складу підприємства, узгодження конкретних рішень в межах підсистеми з врахуванням впливу їх на всю систему в цілому, аналіз і прийняття рішень по відношенню до персоналу з врахуванням факторів зовнішнього і внутрішнього середовища та всього обсягу взаємозв'язків.

Вміле використання мотивації дозволяє керівництву розробляти способи досягнення максимальних результатів праці кожним працівником. Формування мотивації до праці слід виконувати відповідно наступним напрямкам: матеріальний, соціальний, духовний. Створення системи мотивації до праці в реальних умовах становлення ринкових відносин є однією з самих складних і актуальних проблем. В той же час на більшості підприємств їй не приділяється необхідної уваги [2], що насамперед можливо пояснити безробіттям. За умов тривалої економічної кризи значно погіршився матеріальний стан більшості населення України, тому в цей час на перший план виходять матеріальні стимули до праці [3], хоч в системі мотивації повинні враховуватися всі напрями. Відомо, що зв'язок оплати праці і її продуктивності є обов'язковим, однак в даних умовах господарювання не завжди можливо встановити між ними однозначну відповідність. Покращити ефективність системи мотивації персоналу підприємства можливо наступними заходами:

- використанням основних напрямків формування мотивації до праці;
- наданням членам колективу можливості участі у формуванні капіталу підприємства та розподілу прибутку;
- розгляданням збільшення прибутку як головної мети діяльності підприємства;
- демократизацією оплати праці;
- використанням методів сучасної теорії мотивації;
- практикуванням заходів і доплат за високу якість праці і кінцеві економічні результати підприємства;
- практикуванням участі працівників у прибутках;
- застосуванням неекономічних методів стимулювання праці.

Задачі підвищення ефективності праці найкраще розв'язати за допомогою використання комплексної мотивації персоналу, під якою необхідно розуміти формування у працівників моральних, організаційних, матеріальних мотивів, які повністю відповідають цілям підприємства. Комплексна мотивація повинна відображати об'єктивну тенденцію соціально-економічного розвитку колективу. При цьому працівники зможуть впливати на господарську діяльність підприємства в цілому.

Створення системи мотивації праці в аграрно-промисловому комплексі вимагає врахування об'єктивно обумовленої специфіки праці і сільського типу життя. Виробництво, засноване на приватній власності, створює найбільш відчутний для господарського суб'єкта економічний інтерес, реалізація якого виступає потужним збуджуючим мотивом господарської поведінки власника (індивідуального, асоціативного, державного або корпоративного). Якщо суб'єктом господарювання виступає саме підприємство, де працівники відчужені від засобів виробництва та продукту праці, то економічний інтерес в ньому придбає різновид суспільно-групового або колективного, а економічний інтерес працівника різко звужується. В ринковій економіці, особливо в аграрному комплексі, найбільш важливу роль відіграють, насамперед, матеріальні стимули до праці, хоч

обов'язковим є врахування та використання всіх видів стимулів. Особливо важливими тут є впевненість працівника в постійній зайнятості, потреба у визнанні та повазі, зацікавленість до роботи. У аграрно-промисловому комплексі основними формами мотивації (стимулювання) працівників є наступні:

- заробітна плата з доплатами та преміями, доходи від участі у прибутках і в акціонерному капіталі;
- система внутрішньогосподарських пільг (пільгове харчування, продаж сільськогосподарської продукції по собівартості, безкоштовний транспорт і послуги по обробці присадибної ділянки, надання безвідсоткових позик та ін.);
- нематеріальні пільги та привілеї – надання права на ковзаючий, гнучкий графік роботи, відгулів, додаткових відпусток та ін.;
- заходи по покращенню умов праці, стимулюванню кваліфікаційного зростання працівників та ін.;
- створення нормальної психологічної атмосфери, розвиток довіри і взаєморозуміння, моральне заохочення працівників;
- просування працівників по службі, планування їх кар'єри, оплата підвищення кваліфікації і т.д.

Діяльність сільськогосподарського підприємства на принципах повного господарського розвитку передбачає використання цілої системи матеріального стимулювання кожного робітника. За допомогою неї здійснюється вплив на інтереси учасників виробництва в потрібному напрямі. Принципи матеріальної зацікавленості знаходить свій вираз в оплаті по праці, у матеріальному заохоченні за кращі результати роботи. Тому система матеріального стимулювання містить дві частини – гарантований заробіток та оплату по кінцевим результатам виробництва, в залежності від кількості, якості продукції та рівня витрат на її виробництво. Вона також повинна передбачати матеріальну відповідальність за втрачене. Лише при якісній розробці системи матеріального стимулювання можна досягти компромісного поєднання інтересів особистих, колективних і суспільних.

Нині в Україні швидкими темпами розвивається нова економічна сфера – інформаційні технології, яка зв'язана з застосуванням комп'ютерів. В ній в основному розробляють наукоємну продукцію. Тут найбільшу частину витрат складає оплата праці персоналу – до 70 %, цей показник в металургії не перевищує 5%, що вносить певні особливості в стимулювання праці в даній економічній сфері. Оскільки дана галузь в цілому існує порівняно мало часу, має багато своїх особливостей, в ній, як і в науковій діяльності, ще слабо розроблені загальні принципи стимулювання праці. На даній стадії розвитку галузі в основному розглядають деякі можливості використання самих інформаційних технологій для підвищення продуктивності працівників. Добрим засобом контролю реально проведеного на робочому місці часу можуть стати спеціалізовані програмні або апаратно-програмні рішення. Ще більш суттєвим є питання цільового використання робочого часу. Однак подібні заходи позбавлені здорового глузду, якщо персонал достатньо не завантажений.

Можливість сучасних комп'ютерних технологій в частині підвищення ефективності праці не вичерпується впровадженням систем контролю і обмеження. Не менш важливим є і забезпечення оптимальних умов праці. Не можливо визнати розумним пускати на самоплив питання боротьби зі спамом і шкідливим програмним забезпеченням. Нині частка спаму перевищує три чверті в загальному обсязі електронної пошти, а саме наймач сплачує час, витрачений на розбір безкорисної кореспонденції або відновлення працездатності комп'ютера. Безумовно, вигідніше вирішувати дану сучасну проблему технологічними засобами.

Деяку економію можливо також отримати шляхом застосування засобів віддаленого адміністрування. За їх допомогою реально не лише скоротити простої, але і якісно покращити рівень сервісу. Компанії можуть використовувати для підтримки своїх клієнтів засоби, завдяки яким вдається значно зменшити кількість поїздок співробітників, а головне – це набагато скоротити час реагування на запит.

Крім того, багатьом компаніям, особливо з фінансового сектору, варто також задуматися про захист конфіденціальної інформації. Тут мову можна вести як про інструменти шифрування даних на зовнішніх носіях (запобігаючи проблемам у випадку їх втрати співробітниками), так і про різні засоби захисту від інсайдерів (системи запобігання втрат інформації, розмежування доступу до зовнішніх пристроїв і т.д.).

Як видно з викладеного, системи мотивації в галузі інформаційних технологій знаходяться на початковому етапі розвитку, вони мають свою специфіку, яку необхідно враховувати. На даному етапі гостро стоять задачі контролю використання робочого часу та доступу і захисту інформації, які достатньо ефективно розв'язані.

На підвищення ефективності праці сильно впливають і галузеві фактори. Розглянемо їх на прикладі сільського господарства, оскільки вискоефективний аграрний сектор є основою матеріального і соціального благополуччя суспільства. У сільському господарстві виключна роль надається продуктивності праці, оскільки вона є основним джерелом збільшення виробництва валової продукції і сприяє більш повному задоволенню потреб у продуктах харчування населення країни. В кінці кінців це здійснює суттєвий вплив на підвищення ефективності виробництва окремих видів продукції рослинництва і тваринництва.

На підвищення продуктивності праці у сільському господарстві впливає ряд факторів. Вивчення, аналіз і систематизація цих факторів дозволили їх подати у вигляді схеми, зображеної на рис. 2. Їх в основному можливо представити у вигляді ряду – фактори за сферами дії, природні, техніко-економічні, фактори, зв'язані з досягненням науково-технічного прогресу та соціально-економічні. Фактори продуктивності праці характеризують найбільш важливі особливості виробництва у сільському господарстві – технічну, технологічну, організаційну, економічну та соціальну. Більшість факторів діє на продуктивність праці у трьох напрямках: зростання врожайності культур і продуктивності тварин; скорочення технологічної трудомісткості виробництва з розрахунку на одиницю продукції; підвищення професійно-технічного рівня працівників і більш повне задоволення їх матеріальних і моральних інтересів.

Аналіз сутності і дії факторів (рис. 2) дозволяє намітити шляхи підвищення продуктивності праці в аграрному комплексі.

Головні резерви зростання продуктивності праці заключені в підвищенні врожайності культур і продуктивності худоби, в найбільш повному використанні кожної сільськогосподарської машини, кожного кілограма кормів, насіння, матеріалів, палива, кожної гривні грошових засобів, кожної хвилини робочого часу. Досягають цього виробничі колективи та окремі працівники шляхом використання найбільш нових досягнень науки, техніки та передового досвіду, удосконалення організації праці і виробництва, підвищення якості сільськогосподарської продукції. Досвід показує, що мобілізація цих резервів дозволяє без суттєвих витрат отримати додатково значну кількість хліба, м'яса, молока, картоплі, овочів, кормів для тваринництва, іншої продукції полів і ферм. Варто відмітити, що вказані резерви збільшення продуктивності праці не вимагають пільгових додаткових витрат. Їх повне використання може здійснювати кожний механізатор, бригада, ланка, механізований загін.

Отже, галузеві фактори сильно впливають на підвищення ефективності праці людини і їх необхідно враховувати в умовах створення ринкової економіки.



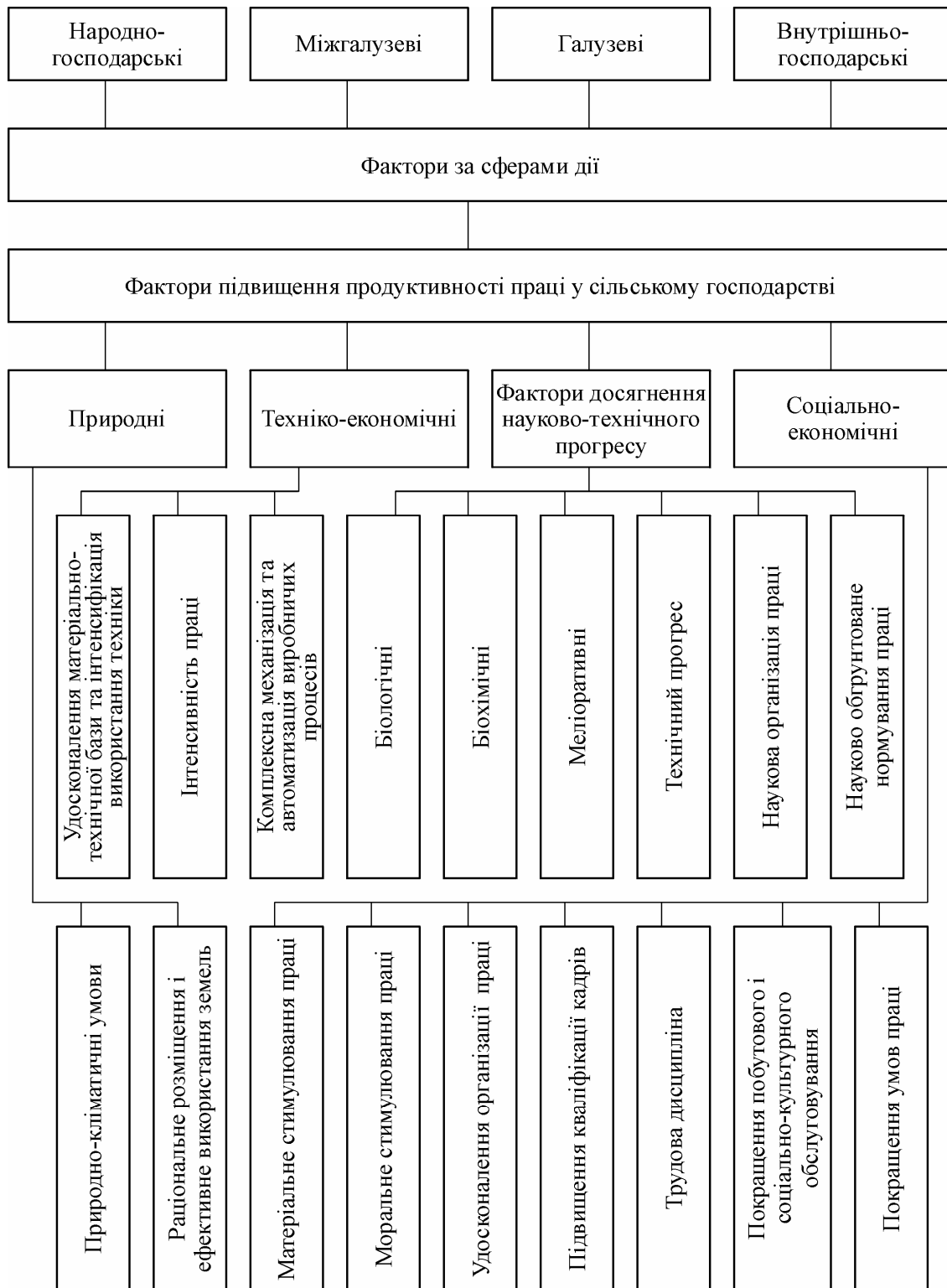


Рисунок 2 – Структурні складові факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці у сільському господарстві

Ефективність праці значно залежить і від організації робочих місць та використання фізіологічних можливостей людини, які зв'язані з її працездатністю. Працездатність організму людини не залишається незмінною в часі. Розрізняють три основні фази стану людини, які змінюють одна одну в процесі виконання роботи – фаза входження в роботу; фаза високої стійкості працездатності; фаза зниження працездатності. У фазі входження в

роботу рівень працездатності поступово підвищується порівняно з вихідним. Для другої фази характерним є поєднання високих трудових показників з відносною стабільністю або навіть з деяким зниженням напруженості фізіологічних функцій. Фаза зниження працездатності характеризується зменшенням функціональних можливостей основних працюючих органів людини і супроводжується почуттям втомленості. Одним з найбільш важливих елементів підвищення ефективності трудової діяльності людини є удосконалення вмінь і навиків в результаті трудового навчання. З цієї точки зору виробниче навчання являє собою процес пристосування і відповідних змін фізіологічних функцій організму людини для найбільш ефективного виконання конкретної роботи. В наслідок навчання (тренування) зростає сила м'язів і витривалість, підвищується точність і швидкість робочих рухів, швидше відновлюються фізіологічні функції після закінчення роботи. З цієї точки зору можливо виокремити і врахувати фактори, які забезпечують підвищення ефективності трудової діяльності людини (рис. 3.).

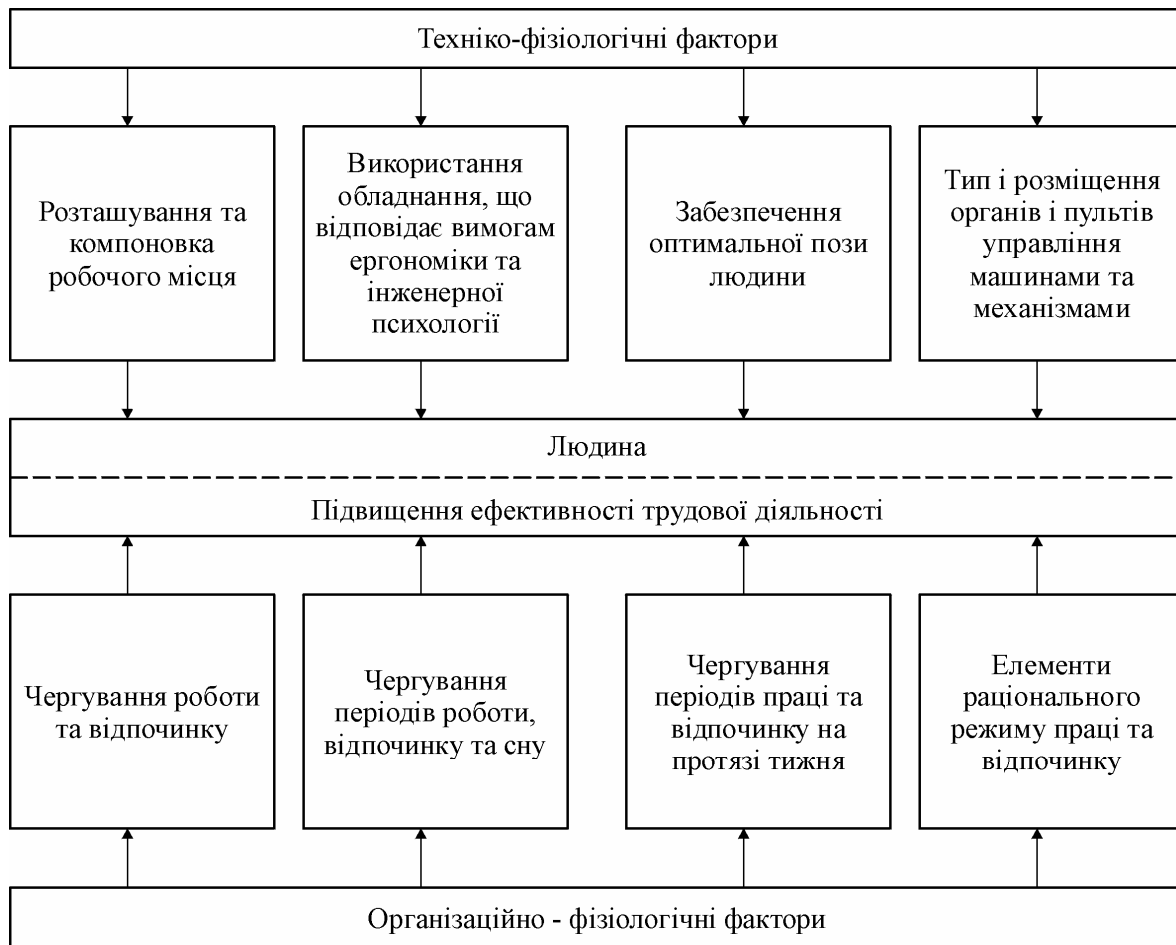


Рисунок 3 – Напрями підвищення ефективності трудової діяльності людини з врахуванням техніко-фізіологічних і організаційно фізіологічних факторів

Їх можливо подати у вигляді двох груп: техніко-фізіологічні та організаційно-фізіологічні. Цілком необхідними є правильне розташування і компоновка робочого місця та використання обладнання, що відповідає вимогам ергономіки та інженерної психології. Високу працездатність і продуктивність праці можливо забезпечити лише за умови оптимальної пози працюючого в процесі роботи. Неправильне положення тіла на робочому місці приводить до швидкого виникнення статичної втомленості, зниження якості і швидкості виконання роботи, а також зниження реакції на небезпеку.

Для кращого розрізнення органів управління вони повинні бути різними за формою і розміром, фарбуватися в різні кольори або мати позначення, чи відповідні написи. При групуванні кількох важелів в одному місці необхідно, щоб їх рукоятки мали різну форму. Це дозволяє оператору розрізняти їх на дотик і переключати важелі, не відриваючи очей від процесу.

Використання ножного управління надає можливість зменшити навантаження на руки і таким чином знизити загальну втомлюваність оператора. Педалі застосовують для ввімкнення, пуску та зупинки при частоті цих операцій не більше 20 за хвилину, коли вимагається велика сила переключення і не занадто висока точність встановлення органу управління у новому положенні. Невиконання вимог техно-фізіологічних факторів може суттєво знизити ефективність діяльності людини.

Організаційно-фізіологічні фактори також представлені чотирма складовими (рис. 3). Періодична зміна роботи і відпочинку сприяє збереженню високої стійкості працездатності. Розрізняють дві форми зміни періодів праці і відпочинку на виробництві – введення перерви на обід в середині робочого дня та короткотермінових регламентованих перерв. Крім рекомендованих перерв існують мікропаузи – перерви в роботі, що виникають невимушено між операціями і діями. Мікропаузи забезпечують підтримку оптимального темпу роботи і високого рівня працездатності.

Висока працездатність і життєдіяльність організму підтримуються раціональною зміною періодів роботи, відпочинку та сну людини. На протязі доби організм по різному реагує на фізичне і нервово-психічне навантаження. Тому з врахуванням цих закономірностей для підвищення працездатності людини необхідно визначити змінність роботи, початок і закінчення роботи в змінах, перерви на відпочинок і сон.

Чергування періодів праці і відпочинку впродовж тижня повинно регулюватися з врахуванням динаміки працездатності. Найвища працездатність припадає на 2, 3 та 4-й день роботи, в наступні дні тижня вона знижується, падаючи до мінімуму в останній день роботи. У понеділок працездатність відносно знижена у зв'язку з входженням в роботу.

Елементами раціонального режиму праці і відпочинку є виробнича гімнастика та комплекс заходів по психофізичному розвантаженню, які позитивно впливають на підвищення ефективності праці у переважній більшості виробничих ситуацій.

Значним резервом у підвищенні ефективності праці є використання зарубіжного досвіду економічно розвинених країн з ринковою економікою. Ці країни розробили багато підходів, які їм дозволяють отримувати достатньо високі результати економічної діяльності в умовах ринкової економіки. В результаті вивчення і аналізу особливостей економік економічно розвинутих країн розроблена схема їх досвіду, яка приведена на рис. 4. Всі визначені заходи, подані на рис. 4, одночасно використати неможливо, однак певні з них або в поєднанні можуть бути адаптованими до економічних умов України і можуть гарантувати підвищення ефективності праці. Деякі досягнення зарубіжних країн в підвищенні ефективності праці в Україні вже починають використовуватися або їх пропонують для використання.

Таким чином, підвищення ефективності праці визначається багаточисельними факторами. Отримана модель підвищення ефективності праці людини розкриває її зв'язок з групами цих факторів. Одним з головних завдань в умовах формування ринкової економіки є створення ефективної системи мотивації праці, в центрі уваги якої знаходяться методи мотивації. Серед них найбільш загальними є адміністративні, економічні та соціально-психологічні. В ринкових умовах на перше місце виходять економічні методи, за допомогою яких здійснюється матеріальне стимулювання колективів і окремих працівників. Вміле використання мотивації дозволяє керівництву



Рисунок 4 – Структура зарубіжного досвіду підвищення ефективності трудової діяльності людини

розробляти способи досягнення максимальних результатів роботи на підставі чіткого

уявлення про початкові якості особистості кожного працівника. Системи мотивації, побудовані на загальних положеннях теорії мотивації, мають свою специфіку в залежності від економічної сфери. Нині в Україні можливо в основному виокремити три такі сфери – промисловість, сільське господарство та інформаційні технології. В промисловості поставлені задачі найкраще розв'язати за допомогою використання комплексної мотивації персоналу, під якою необхідно розуміти формування у працівників моральних, організаційних, матеріальних мотивів, які повністю відповідають цілям підприємства. У сільському господарстві система мотивації праці повинна враховувати об'єктивно обумовлену специфіку аграрної праці і сільського типу життя. Системи мотивації в галузі інформаційних технологій знаходяться на початковому етапі розвитку, вони мають свою специфіку, яку необхідно враховувати. На даному етапі гостро стоять задачі контролю використання робочого часу та доступу і захисту інформації, які достатньо ефективно розв'язані.

Крім мотивації на ефективність праці сильно впливають галузеві фактори, які розглянуті на прикладі сільського господарства як найбільш специфічного. На підвищення ефективності праці у сільському господарстві впливають фактори за сферами дії, природні, техніко-економічні, фактори досягнення науково-технічного прогресу та соціально-економічні фактори. Без їх врахування та розв'язання цілого ряду питань, що зв'язані з ними, навіть при ефективному стимулюванні участі людини не можливо досягти високих результатів в економіці. Важливим є також врахування техніко-фізіологічних і організаційно-фізіологічних факторів. Без розв'язання задач, зв'язаних з ними, не можливо суттєво підвищити ефективність праці людини. Значним резервом у підвищенні ефективності праці людини в умовах формування ринкової економіки є також врахування досвіду стимулювання праці персоналу, накопиченого в зарубіжних країнах з таким типом економіки. Деякі з цих досягнень в Україні вже враховуються.

Отже, підвищити ефективність праці людини в умовах формування ринкової економіки можливо лише розв'язанням цілого комплексу задач – створення ефективної системи мотивації з врахуванням галузевих особливостей, врахування галузевих, техніко-фізіологічних, організаційно-фізіологічних факторів та зарубіжного досвіду стимулювання праці персоналу.

Перспективою подальших досліджень в цьому напрямі є обґрунтування положень створення комплексної системи підвищення ефективності праці в галузі, що враховує чотири відмічених складових.

## Список літератури

1. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала /Мишурова И.В., Кутелев П.В. – М.: ИКЦ «Март», 2003.-224 с.
2. Ясінський В.Л. Механізми матеріального стимулювання праці в промисловості: питання аналізу ефективності та реформування: Моногр. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2001. – 272 с.
3. Савина И. От мотивации к партнерству – идеология XXI века //Управление персоналом. – 2003. - № 6.-С.26-28.

*Е. Абашина*

### **Исследование факторов влияния на эффективность труда занятых в современной экономике Украины**

В статье приведены результаты исследования влияния разных факторов на повышение эффективности труда человека в условиях формирования рыночной экономики. Разработана модель повышения эффективности труда человека как субъекта экономических отношений, которая включает сферы экономической занятости и другие сферы, влияющие на показатели труда. Обобщенно сфера экономической занятости представлена промышленностью,

сельским хозяйством и системой информационных технологий. Показано, что на показатели повышения эффективности труда влияют система мотивации труда, отраслевые, технико-физиологические, организационно-физиологические факторы и зарубежный опыт. Повысить эффективность труда человека в условиях формирования рыночной экономики возможно лишь решением комплекса задач, которые связаны с отмеченными факторами.

*E. Abashina.*

#### **Research of factors of influence on efficiency of labour busy in the modern economy of Ukraine**

In the article the results of research of influence of different factors are resulted on the increase of efficiency of labour of man in the conditions of forming of market economy. The model of increase of efficiency of labour of man is developed as a subject of economic relations, which includes the spheres of economic employment and other spheres, influencing on the indexes of labour. Generalized the sphere of economic employment is presented industry, agriculture and system of information technologies. To promote efficiency of labour of man in the conditions of forming of market economy possibly only by the decision of complex of tasks which are related to the noted factors.

Одержано 14.10.11

**УДК 330.341.1**

**О.В. Сторожук, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Сфера зайнятості: технолого-інноваційні аспекти**

Стаття присвячена дослідженню технолого-інноваційних аспектів забезпечення сфери зайнятості. Запропоновано методичні підходи до аналізу регіональних особливостей технолого-інноваційного забезпечення зайнятості. Побудовано рейтинг регіонів України за станом технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості. Пропонуються шляхи розвитку сфери зайнятості.

**зайнятість, ринок праці, технолого-інноваційні аспекти**

**Постановка проблеми.** Інноваційна модель економічного розвитку, маючи універсальний характер, на сьогоднішній день вважається панівною ідеологією сучасної економіки. Інновації мають особливо помітний вплив на зміст і характер праці. Побудова нової стратегії соціально-економічного розвитку України, заснованої на використанні сучасних наукових знань, технологій, інформаційних ресурсів забезпечить утворення України як високорозвинутої держави, її піднесення на високі рубежі постіндустріального суспільства. Тому актуальним питанням є дослідження технолого-інноваційних аспектів забезпечення розвитку сфери зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню різних аспектів сфери зайнятості та ринку праці, розвитку інновацій присвячені роботи багатьох українських вчених – С.І. Бандура, В.І. Герасимчука, І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, М.В. Семикіної, В.П. Семиноженка, Л.М. Фільштейна. Разом із тим, існування територіальної асиметрії соціально-економічного розвитку України, диспропорції ринку праці потребують вивчення регіональних особливостей технолого-інноваційного забезпечення розвитку сфери зайнятості.

Метою даної статті є аналіз регіональних відмінностей технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості та окреслення напрямів соціально-економічного розвитку регіонів України, які сприятимуть розширенню сфери зайнятості на

сельским хозяйством и системой информационных технологий. Показано, что на показатели повышения эффективности труда влияют система мотивации труда, отраслевые, технико-физиологические, организационно-физиологические факторы и зарубежный опыт. Повысить эффективность труда человека в условиях формирования рыночной экономики возможно лишь решением комплекса задач, которые связаны с отмеченными факторами.

*E. Abashina.*

#### **Research of factors of influence on efficiency of labour busy in the modern economy of Ukraine**

In the article the results of research of influence of different factors are resulted on the increase of efficiency of labour of man in the conditions of forming of market economy. The model of increase of efficiency of labour of man is developed as a subject of economic relations, which includes the spheres of economic employment and other spheres, influencing on the indexes of labour. Generalized the sphere of economic employment is presented industry, agriculture and system of information technologies. To promote efficiency of labour of man in the conditions of forming of market economy possibly only by the decision of complex of tasks which are related to the noted factors.

Одержано 14.10.11

**УДК 330.341.1**

**О.В. Сторожук, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Сфера зайнятості: технолого-інноваційні аспекти**

Стаття присвячена дослідженню технолого-інноваційних аспектів забезпечення сфери зайнятості. Запропоновано методичні підходи до аналізу регіональних особливостей технолого-інноваційного забезпечення зайнятості. Побудовано рейтинг регіонів України за станом технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості. Пропонуються шляхи розвитку сфери зайнятості.  
**зайнятість, ринок праці, технолого-інноваційні аспекти**

**Постановка проблеми.** Інноваційна модель економічного розвитку, маючи універсальний характер, на сьогоднішній день вважається панівною ідеологією сучасної економіки. Інновації мають особливо помітний вплив на зміст і характер праці. Побудова нової стратегії соціально-економічного розвитку України, заснованої на використанні сучасних наукових знань, технологій, інформаційних ресурсів забезпечить утвердження України як високорозвиненої держави, її піднесення на високі рубежі постіндустріального суспільства. Тому актуальним питанням є дослідження технолого-інноваційних аспектів забезпечення розвитку сфери зайнятості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню різних аспектів сфери зайнятості та ринку праці, розвитку інновацій присвячені роботи багатьох українських вчених – С.І. Бандура, В.І. Герасимчука, І.Ф. Гнибіденка, А.М. Колота, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, М.В. Семикіної, В.П. Семиноженка, Л.М. Фільштейна. Разом із тим, існування територіальної асиметрії соціально-економічного розвитку України, диспропорції ринку праці потребують вивчення регіональних особливостей технолого-інноваційного забезпечення розвитку сфери зайнятості.

Метою даної статті є аналіз регіональних відмінностей технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості та окреслення напрямів соціально-економічного розвитку регіонів України, які сприятимуть розширенню сфери зайнятості на

інноваційних засадах.

**Виклад основного матеріалу.** Від стану інноваційної діяльності суттєво залежать обсяги та ефективність виробництва, формування продуктивної зайнятості населення і стан регіональних ринків праці.

Аналіз регіональних особливостей технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості нами здійснено, виходячи з аксіоматичної тези, що мезоекономічні показники, при їх розгляді кожного окремо, не можуть дати реального уявлення про стан технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості у регіонах, оскільки вони являють собою лише один із багатьох “зрізів” сфери трудової діяльності, отже їх слід розглядати у комплексі, оцінюючи технолого-інноваційне забезпечення сфери зайнятості за певними узагальненими показниками. Наприклад, у промисловості Хмельницької області у 2009 році було впроваджено 14 нових технологічних процесів, а Кіровоградської – 26. Де стан технолого-інноваційного забезпечення є “кращим”? Або: у Хмельницькій області на здійснення інноваційної діяльності у 2009 році було витрачено 1086021,6 тис. грн., у Кіровоградській – 50661,8 тис. грн. Знову ж таки: де стан технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості є “кращим”? Наскільки?

Вибрані нами показники, на наш погляд, найбільш показово відображають стан технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості регіонів України.

Для виконання аналізу уводимо до розгляду відносні показники, до яких включаємо наступні:  $a_1$  – ступінь зносу основних засобів;  $a_2$  – питома вага інвестицій в основний капітал на одну особу;  $a_3$  – забезпеченість зайнятих обчислювальною технікою;  $a_4$  – питома вага працівників, зайнятих у шкідливих умовах праці;  $a_5$  – питома вага промислових підприємств, які придбали нові машини, обладнання, програмне забезпечення;  $a_6$  – питома вага промислових підприємств, які впровадили нові технологічні процеси;  $a_7$  – фондоозброєність працівників наукових організацій;  $a_8$  – технічна оснащеність працівників наукових організацій;  $a_9$  – питома вага промислових підприємств, які придбали нові технології в Україні;  $a_{10}$  – питома вага промислових підприємств, які придбали нові технології за межами України;  $a_{11}$  – питома вага витрат на наукові та науково-технічні роботи у розрахунку на одного зайнятого;  $a_{12}$  – питома вага докторів наук у загальній чисельності зайнятих в економіці області;  $a_{13}$  – питома вага кандидатів наук у загальній чисельності зайнятих в економіці області;  $a_{14}$  – частка промислових підприємств, які впроваджували інновації;  $a_{15}$  – питома вага витрат на інноваційну діяльність у розрахунку на одного зайнятого [1, с. 24, 104, 124, 178, 190, 214, 221, 255; 2, с. 305; 3, с. 92, 205, 361].

Визначимо рейтинг регіонів за станом технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості. При цьому, максимальне значення кожного з показників (крім  $a_1$  і  $a_4$ ) відповідає найбільшому порядковому номеру місця в рейтингу регіонів, максимальне – найнижчому.

$$A \sum_{i=1}^{15} a_i,$$

$A$  – рейтинг регіонів України (сума значень показників): мінімальне значення  $A$  відповідає найнижчому рейтингу, максимальне – найвищому рейтингу.

Отримані дані дозволяють виявити певні особливості, які стосуються технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості за регіональною диференціацією (табл.1).

Згідно отриманих результатів, за рейтингом стану технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості у регіональному аспекті перше місце посідає м. Київ (345 балів) з відривом у 53 бали від дев'ятки регіонів-лідерів – Харківської (292 бали),



Донецької (254), Одеської (240), Чернівецької (239), Львівської (237) областей, міста Севастополь (235), Миколаївської (233), Сумської (228) областей та Автономної Республіки Крим (224).

Так, м. Київ за показниками  $a_2, a_3, a_{11}, a_{13}, a_{14}$  займає положення безумовного лідера (1 місце); за показниками  $a_6, a_7, a_8, a_{12}$  – друге місце серед 27 регіонів України. Це означає, що стан технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості даного регіону характеризується високими параметрами інноваційного розвитку, забезпеченості кваліфікованими кадрами, найвищими показниками питомої ваги інвестицій в основний капітал на одну особу, високою питомою вагою витрат на наукові та науково-технічні роботи у розрахунку на одного зайнятого, високою інноваційною активністю підприємств. Таким чином, в цілому інноваційне підґрунтя трансформації зайнятості в даному регіоні є значним. Разом із тим, ступінь зносу основних засобів і, як наслідок, питома вага працівників, які працюють у шкідливих умовах праці є високими.

Таблиця 1 – Розрахунок рейтингу регіонів України за показниками технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості

Регіони	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	A
Автономна Республіка Крим	8	17	17	21	9	22	27	23	9	1	16	20	19	5	10	<b>224</b>
Вінницька	2	4	7	13	20	23	10	18	20	12	7	8	8	15	21	<b>188</b>
Волинська	23	9	13	10	1	6	1	4	1	10	6	1	3	4	26	<b>118</b>
Дніпропетровська	6	23	25	3	10	15	17	5	10	1	23	19	20	3	23	<b>203</b>
Донецька	13	19	20	1	19	20	24	25	19	13	18	18	18	7	20	<b>254</b>
Житомирська	18	5	11	20	15	7	18	19	15	14	3	7	6	9	4	<b>171</b>
Закарпатська	26	3	1	26	14	3	6	6	14	16	5	16	16	19	3	<b>174</b>
Запорізька	12	13	24	4	16	24	7	10	16	1	22	10	11	2	15	<b>187</b>
Івано-франківська	22	12	5	16	11	17	4	2	11	21	15	5	7	26	25	<b>199</b>
Київська	27	26	4	7	3	10	11	12	3	1	20	21	21	6	16	<b>188</b>
Кіровоградська	17	16	8	12	8	19	12	22	8	3	9	4	4	10	7	<b>159</b>
Луганська	15	7	9	2	2	1	8	7	2	4	12	9	10	8	5	<b>101</b>
Львівська	20	15	21	11	6	16	15	13	6	15	21	23	24	17	14	<b>237</b>
Миколаївська	11	21	15	17	12	11	16	20	12	7	24	12	13	18	24	<b>233</b>
Одеська	16	24	22	23	1	12	20	21	1	6	17	22	23	20	12	<b>240</b>
Полтавська	3	25	23	5	13	14	3	3	13	17	10	15	17	16	17	<b>194</b>
Рівненська	19	10	12	14	17	2	22	16	17	5	2	3	2	12	2	<b>155</b>
Сумська	10	6	19	6	23	25	9	15	23	11	19	14	15	22	11	<b>228</b>
Тернопільська	24	1	2	25	7	4	23	27	7	1	4	2	5	24	6	<b>162</b>
Харківська	1	20	26	8	24	27	13	24	24	8	26	25	26	21	19	<b>292</b>
Херсонська	4	8	6	24	21	18	5	1	21	9	8	13	14	14	13	<b>179</b>
Хмельницька	14	14	10	19	1	5	2	9	1	2	1	1	1	1	27	<b>108</b>
Черкаська	9	11	14	9	4	13	21	8	4	1	13	6	9	13	8	<b>143</b>
Чернівецька	25	18	3	27	18	8	25	14	18	1	11	17	22	23	9	<b>239</b>
Чернігівська	7	2	16	18	5	21	14	11	5	18	14	11	12	25	18	<b>197</b>
м. Київ	5	27	27	15	22	26	26	26	22	20	27	26	27	27	22	<b>345</b>
м. Севастополь	21	22	18	22	1	9	19	17	1	19	25	24	25	11	1	<b>235</b>

Розраховано автором за [1, с. 24, 104, 124, 178, 190, 214, 221, 255; 2, с. 305; 3, с. 92, 205, 361]

Інші дев'ять регіонів, що увійшли до цієї групи, також характеризуються порівняно високим рівнем економічного розвитку та задовільними параметрами технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості.

До списку регіонів з низьким рейтингом стану технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості (203-171 бал) увійшли наступні області: Дніпропетровська, Івано-Франківська, Чернігівська, Полтавська, Вінницька, Київська, Запорізька, Херсонська, Закарпатська і Житомирська.

Характерними особливостями цієї групи регіонів є суттєві проблеми економічного і, зокрема, структурного характеру, невідповідність зайнятих вимогам інноваційної моделі господарювання, гострі проблеми, пов'язані зі шкідливістю умов праці.

Замикають список (із значенням критерію від 162 до 101 бала) такі області: Тернопільська, Кіровоградська, Рівненська, Черкаська, Волинська, Хмельницька, Луганська (рис. 1). Для областей цієї групи характерні вкрай низькі показники технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості, що створює перешкоди для їх інтеграції в процес науково-технічного розвитку та утвердження продуктивної зайнятості на регіональних ринках праці.

Стосовно останньої в рейтингу Луганської області, особливо слід відмітити високі показники питомої ваги працівників, які здійснюють трудову діяльність у небезпечних умовах праці та вкрай низьку кількість промислових підприємств, що оновлюють технології виробництва. Основною причиною такого стану є орієнтація роботодавців на економію витрат і зниження собівартості продукції, за рахунок заходів, що забезпечують безпечні умови праці.

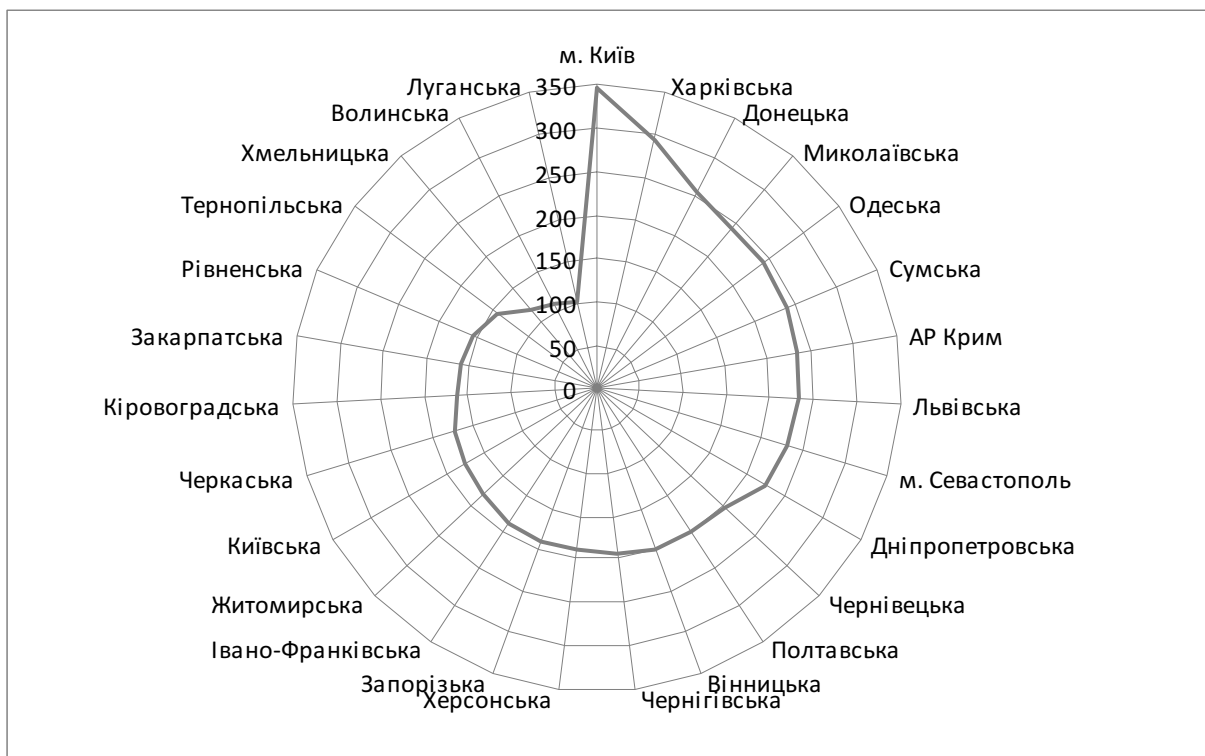


Рисунок 1 – Ранжування регіонів України за станом технолого-інноваційного забезпечення сфери зайнятості в 2009 р.

Безумовно, забезпечення продуктивної зайнятості населення регіонів України на основі утвердження інноваційної моделі розвитку економіки можливе лише за якісного оновлення виробничих потужностей, впровадження нових технологічних процесів, здійснення активної інноваційної діяльності. Разом із тим, стосовно областей, останніх за рейтингом, можна з упевненістю констатувати, що ситуацію з технологічно-інноваційним забезпеченням сфери зайнятості цілком правомірно вважати кризовою. Наслідком подібного стану інноваційно-технологічної складової розвитку зайнятості у цих областях може бути повне порушення інноваційного простору, що неминуче негативно вплине на стан та розвиток економіки цих регіонів, позбавивши Україну перспектив конкурентоспроможності на світовому ринку.

**Висновки.** Розробка системи стимулювання технологічно-інноваційного забезпечення сфери зайнятості як на державному, так і на регіональному рівнях має спрямовуватись на згладжування диспропорцій розвитку та враховувати господарську специфіку регіонів.

Виходячи з результатів проведеного аналітичного дослідження можна сформулювати такі напрями розвитку регіонів України, які сприятимуть розвитку технологічно-інноваційного забезпечення та досягненню якісних зрушень у структурній трансформації зайнятості населення:

- використання на підприємствах прямих і непрямих форм стимулювання ресурсозбереження з метою підвищення інноваційної складової українських товарів;
- створення нових робочих місць і модернізація існуючих на промислових підприємствах з використанням сучасних технологій;
- технічне переозброєння та реконструкція машинобудівної, харчової, легкої промисловості областей на засадах інноваційного розвитку;
- якісне вдосконалення наукового потенціалу, збільшення оснащеності наукової праці, можливостей проведення експериментальних випробувань отриманих результатів; активне впровадження на підприємствах нових інформаційних технологій;
- заходи щодо вирівнювання асиметрії наукового потенціалу регіонів, спрямування його на здійснення масштабних комплексних досліджень, виконання міжгалузевих науково-дослідних робіт, перш за все, в галузі охорони здоров'я населення, екології, чистих технологій, нано- і біонаук;
- якісне вдосконалення і підвищення ефективності використання науково-технічного потенціалу областей для створення технопарків, бізнес-інкубаторів, агропарків (сільських територій з високою культурою аграрного виробництва за кращими новітніми екологічно чистими технологіями обробітку ґрунтів та вирощування конкурентоспроможної продукції тваринництва і рослинництва).

## Список літератури

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2009 році: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат, 2010. – 348 с.
2. Праця України у 2009 році: Статистичний збірник. – К.: Держкомстат, 2010. – 341 с.
3. Статистичний щорічник України за 2009 р. – К.: Держкомстат, 2010. – 567 с.

*О. Сторожук*

### **Сфера занятости: технологические инновационные аспекты**

Статья посвящена исследованию технологических инновационных аспектов развития занятости в Украине. Предложены методические подходы к анализу технологического инновационного обеспечения сферы занятости. Предложены пути развития сферы занятости.

*O. Storozhuk*

**Employment sphere: technological and innovative aspects**

The article is devoted research of technological and innovative aspects of employment development in Ukraine. The methodical ways of analysis of the technological and innovative providing of employment sphere are offered. The ways of development of employment sphere are offered .

Одержано 14.10.11

**УДК 331.52**

**В.О. Липчанський, доц., канд. пед. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Питання оптимізації сучасного механізму управління людськими ресурсами**

В статті розглянуто проблеми відтворення і використання людських ресурсів в сучасних умовах та визначено шляхи їх вирішення, проведено аналіз існуючої практики застосування механізму регулювання рівня доходів населення. Встановлено, що основні елементи вітчизняного механізму регулювання рівня доходів населення як встановлення мінімальної заробітної плати і споживчого бюджету відповідають міжнародній практиці, але фактичний стан реалізації цих положень законодавства має суттєві недоліки.

**мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, регулювання оплати праці, механізм регулювання доходів населення**

Сфера відтворення і використання людських ресурсів була і залишається об'єктом постійних наукових досліджень. Питаннями пов'язаними з людськими ресурсами займалися: Бандур С.І., Дем'яненко М.Я., Кісіль М.І., Саблук П.Т. та інші.

Слід зазначити, що відсутня єдина концепція, щодо механізму управління людськими ресурсами в умовах інформатизації суспільства, яка може бути покладена в основу розробки дієвого вітчизняного механізму. Крім того, сучасне суспільство характеризується перманентним зростанням інформаційних потоків, що обумовлено кількісними змінами в обсягах інформації, яка формується, передається та використовується в різних сферах діяльності. Це зумовлює виникнення єдиного всесвітнього інформаційного простору, який є новою формою організації інформації та інформаційних відносин. Україна сьогодні знаходиться на початковому етапі формування окремих складових власного інформаційного простору.

Саме це визначає актуальність даного дослідження.

**Метою даної статті є аналіз сучасного механізму управління людськими ресурсами та визначення шляхів його оптимізації.**

Однією з основних складових управління людськими ресурсами є управління рівнями доходів населення, деформації в яких на сьогодні досягли критичних масштабів. Сучасна практика регулювання рівня доходів населення застосовує різні економічні механізми. До особливостей соціальної політики України на сучасному етапі є надання пріоритету проблемам соціального захисту населення та формування

*O. Storozhuk*

**Employment sphere: technological and innovative aspects**

The article is devoted research of technological and innovative aspects of employment development in Ukraine. The methodical ways of analysis of the technological and innovative providing of employment sphere are offered. The ways of development of employment sphere are offered .

Одержано 14.10.11

**УДК 331.52**

**В.О. Липчанський, доц., канд. пед. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Питання оптимізації сучасного механізму управління людськими ресурсами**

В статті розглянуто проблеми відтворення і використання людських ресурсів в сучасних умовах та визначено шляхи їх вирішення, проведено аналіз існуючої практики застосування механізму регулювання рівня доходів населення. Встановлено, що основні елементи вітчизняного механізму регулювання рівня доходів населення як встановлення мінімальної заробітної плати і споживчого бюджету відповідають міжнародній практиці, але фактичний стан реалізації цих положень законодавства має суттєві недоліки.

**мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, регулювання оплати праці, механізм регулювання доходів населення**

Сфера відтворення і використання людських ресурсів була і залишається об'єктом постійних наукових досліджень. Питаннями пов'язаними з людськими ресурсами займалися: Бандур С.І., Дем'яненко М.Я., Кісіль М.І., Саблук П.Т. та інші.

Слід зазначити, що відсутня єдина концепція, щодо механізму управління людськими ресурсами в умовах інформатизації суспільства, яка може бути покладена в основу розробки дієвого вітчизняного механізму. Крім того, сучасне суспільство характеризується перманентним зростанням інформаційних потоків, що обумовлено кількісними змінами в обсягах інформації, яка формується, передається та використовується в різних сферах діяльності. Це зумовлює виникнення єдиного всесвітнього інформаційного простору, який є новою формою організації інформації та інформаційних відносин. Україна сьогодні знаходиться на початковому етапі формування окремих складових власного інформаційного простору.

Саме це визначає актуальність даного дослідження.

**Метою даної статті є аналіз сучасного механізму управління людськими ресурсами та визначення шляхів його оптимізації.**

Однією з основних складових управління людськими ресурсами є управління рівнями доходів населення, деформації в яких на сьогодні досягли критичних масштабів. Сучасна практика регулювання рівня доходів населення застосовує різні економічні механізми. До особливостей соціальної політики України на сучасному етапі є надання пріоритету проблемам соціального захисту населення та формування

нового механізму фінансування й регулювання розвитку соціальної сфери. Нині пріоритетною метою державного регулювання доходів населення є його соціальний захист, що можливо насамперед шляхом забезпечення прожиткового мінімуму, для чого застосовується комплекс заходів, а саме: - визначають мінімальні споживчі бюджети, прожитковий мінімум, мінімальну заробітну плату; - створюють пенсійні фонди й фонди соціальної допомоги; - змінюють умови оплати праці, розробляють нову систему пенсій, допоміг, стипендій, ставок і окладів; - розробляють загальнодержавні й регіональні програми допомоги окремим верствам населення; - реалізують заходи щодо захисту внутрішнього споживчого ринку; - створюють в окремі періоди систему нормованого розподілу продуктів за картками та бонами; - формують державні страхові фонди продовольства й промислових товарів, якщо б виникла потреба запровадити карткову систему.

З метою реалізації державного соціального захисту населення використовують засоби щодо прийняття відповідних законодавчих актів, формування соціальних прогнозів, визначення показників соціально-економічних нормативів і показників соціального захисту, розробки та реалізації соціальних цільових комплексних програм, удосконалення системи оподаткування доходів населення, регулювання відсоткових ставок на вклади, запровадження системи фіксованих або граничних цін на деякі види товарів і послуг населенню тощо.

На макрорівні функції державного регулювання рівня доходів і соціального захисту населення здійснюють Міністерство економіки і Міністерство праці та соціальної політики України. Враховуючи сучасний стан розвитку держави, головною формою державного регулювання залишаються планові розробки системи показників, а саме: рівня та структури доходів, споживання населенням матеріальних благ та послуг; стан споживчого ринку; соціальні гарантії малозабезпеченим верствам населення. Останнім часом в Україні увага приділялась саме малозабезпеченим верстам населення. При цьому поза увагою залишився широкий прошарок працездатного населення, в структурі доходів якого найбільш суттєвою компонентою модуля повинна бути саме заробітна плата.

Регулювання оплати праці буває двох видів - державне й договірне. Держава впливає на рівень оплати праці шляхом визначення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій в оплаті праці, міжгалузевих співвідношень тощо. Це, так звані, методи прямого регулювання. Але держава застосовує методи непрямого впливу на рівень оплати праці, зокрема через регулювання фонду споживання, а також шляхом оподаткування підприємств і доходів працівників. Основним елементом державного регулювання оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати (далі МЗП), яка являє собою визначений державою розмір заробітної плати, нижче якого не можна провадити оплату за фактично виконану найманим працівником повну місячну (денну або годинну) норму праці (робочого часу).

В Україні згідно з статтею 9 Закону "Про оплату праці" сформульовані такі умови визначення мінімальної заробітної плати: - вартісна величина мінімального споживчого бюджету з його поступовим зближенням з мінімальної заробітної плати в міру стабілізації та розвитку економіки країни; - загальний рівень середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Крім того, статтею 9 цього Закону передбачено розмір мінімальної заробітної плати. Зазначається, що цей розмір не повинен бути нижчий за вартісну величину межі малозабезпеченості з розрахунку на працездатну особу. Таким чином стаття 9 Закону України "Про оплату праці" містить як перелік критеріїв обґрунтування мінімальної заробітної плати так і визначення меж її найменшого розміру.

Заслужують на увагу норми встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати, які зазначені в статті 10 Закону України “Про оплату праці”. Згідно цієї статті, Кабінет Міністрів України зобов’язаний щороку вносити на розгляд Верховної Ради одночасно з проектом Державного бюджету України пропозиції щодо нового розміру мінімальної заробітної плати не нижчого за величину вартості межі малозабезпеченості для працездатної особи. Відповідно до заключної частини статті 10, розмір мінімальної заробітної плати має переглядатися залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифи на послуги за згодою сторін колективних переговорів. Але порядок індексації мінімальної заробітної плати, як й індексації межі малозабезпеченості залишається невизначеним.

Отже, на нашу думку, сучасний законодавчо визначений механізм регулювання доходів населення, зокрема сільського, декларативно орієнтований на забезпечення його мінімальних потреб. Хоча такі основні елементи вітчизняного механізму регулювання рівня доходів населення як встановлення мінімальної заробітної плати і споживчого бюджету відповідають міжнародній практиці, фактичний стан реалізації цих положень законодавства має суттєві недоліки. Так, за останні роки мінімальна заробітна плата жодного разу не дорівнювала мінімальному споживчому бюджету.

Тобто, існує невідповідність між мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом. Отже, найгострішою проблемою залишається узгодження величини вартості мінімальної заробітної плати. Слід зазначити, що на співвідношення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати та до прожиткового мінімуму негативно впливають:

- відсутність врахування таких суттєвих критеріїв, як прожитковий мінімум та середня заробітна плата;
- несвоєчасний перегляд розміру мінімальної заробітної плати, купівельна спроможність якої повсякденно зменшується під впливом інфляційних процесів.

Отже, в Україні недооцінюється значення мінімальної заробітної плати для регулювання оплати праці та здійснення загальної соціально-економічної політики держави в цілому.

Рівень мінімальної заробітної плати, що встановлюється тісно пов’язаний з податками на доходи фізичних осіб. Тому, цілком логічно застосовувати мінімальну заробітну плату в якості неоподаткованого мінімуму.

Розмір мінімальної заробітної плати завжди є компромісом між соціальними потребами працюючих та існуючими економічними можливостями, як на рівні країни так і регіонів.

Аналіз світового досвіду встановлення та регулювання мінімальної заробітної плати дає можливість визначити можливі методи удосконалення її механізму для України. Для цього, на нашу думку, необхідно зняти суперечності, які виникають під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, що потребує створення постійно діючої координаційної комісії з питань підготовки пропозицій щодо оптимізації визначення реального рівня та етапів змін мінімальної заробітної плати.

Крім того, необхідно:

- врахувати можливості забезпечення мінімальної заробітної плати як загалом по державі, так і в окремих регіонах;
- розрахувати відповідні прогнози варіанти соціально-економічних наслідків змін мінімальної заробітної плати.

Для цього доцільно враховувати позитивний досвід інших країн, нормативні документи, Конвенції МОП. Але при застосуванні цих матеріалів необхідно враховувати специфіку вітчизняних умов.

Світовий досвід свідчить, що підвищення мінімальної заробітної плати крім збільшення доходів низькооплачуваних працівників може призвести до значного збільшення безробіття серед молоді, жінок, інвалідів та інших категорій найбільш соціально вразливих найманих працівників. Тому, при регулюванні мінімальної заробітної плати необхідно паралельно розробити ефективний механізм захисту зазначених категорій працюючих. Для цього було б доцільно, за нашою думкою, використовувати існуючі в багатьох країнах спеціальні розміри мінімальної заробітної плати або гнучку систему понижуючих коефіцієнтів.

Регіональні особливості (різні рівні цін, середньої заробітної плати, галузева спрямованість регіонів) ставлять завдання щодо диференціації рівнів прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати залежно від регіону.

Здійснення заходів щодо формування механізмів доходів населення потребує удосконалення нормативно-правової бази, зокрема доповнення чинних законодавчих актів про оплату праці у частині, що стосується критеріїв визначення розміру мінімальної заробітної плати. До таких критеріїв додатково слід віднести показники, що характеризують:

1. Професійно-кваліфікаційну диференціацію оплати праці.
2. Регіональні співвідношення в оплаті праці.
3. Міжгалузеві співвідношення в оплаті праці.
4. Частку заробітної плати в сукупних доходах працюючих.
5. Фактор часу.

Одним з найбільш поширених на практиці, є метод визначення мінімальної заробітної плати за допомогою споживчого кошика.

Крім того до непрямих методів регулювання рівня доходів населення відноситься податкова система, яка нині ефективно не спрацьовує про що свідчить високий рівень тіньового сектору. Більшість вчених зазначає, що на Україні прийнятий один з найвищих рівнів оподаткування в світі, що пояснюється як об'єктивними так і суб'єктивними чинниками, зокрема: неможливістю швидкого реформування відносин власності; комерціалізації охорони здоров'я, освіти, науки та культури, фінансування яких потребує значних коштів; необхідністю зростання державних витрат на соціальний захист населення внаслідок зниження рівня життя; повільністю ринкових перетворень; помилки у проведенні податкової політики; зростання дефіциту державного бюджету тощо.

Податкова система з одного боку забезпечує фінансову базу держави, а з іншого, є інструментом її економічної політики.

Нині в Україні переважає непряме оподаткування, що нетипово для країн з розвинутою ринковою економікою і пов'язано з низьким рівнем податкової культури, недосконалістю механізму стягнення податків і традицій оподаткування. На нашу думку, в Україні було б доцільно віддати перевагу прямим податкам, що традиційно для розвинених країн. Збільшення прямих податків, а це стосується насамперед оподаткування прибутковим податком доходів громадян, посилить в економіці України принцип соціальної справедливості, та збереження ставок оподаткування на оптимальному рівні. Сьогодні для українських суб'єктів економічної діяльності вельми типовим є виплата тіньової (неофіційної) зарплати навіть на легально вироблену продукцію або надані послуги. Це є наслідком нераціональної податкової політики. Отже, виплата тіньового *ФОП* має пріоритетну мету скорочення сум податків (табл.1).



Таблиця 1 – Структура формування прибутку при різних формах економіки

ОФІЦІЙНА	ТІНЬОВА
<p><b>ВИТРАТИ:</b>  <math>V_{\text{оф}} = MZ_{\text{оф}} + \text{ФОП}_{\text{оф}} + \text{ПД}_c</math>,                      де <math>V_{\text{оф}}</math> – витрати офіційні; <math>MZ_{\text{оф}}</math> – офіційно відображені в бухгалтерський звітності матеріальні та інші витрати виробника, необхідні для випуску товарів та надання послуг; <math>\text{ФОП}_{\text{оф}}</math> – офіційні витрати на оплату праці, віднесені на собівартість виробленого товару та надання послуг; <math>\text{ПД}_c</math> – сумарний податок, сукупність податків, обов'язкових платежів і відрахувань, які необхідно сплатити виробнику в межах офіційної економіки при випуску товару та наданні послуг, отриманні прибутку, виплаті <math>\text{ФОП}_{\text{оф}}</math> тощо.</p>	<p><b>ВИТРАТИ:</b>  <math>V_m = MZ_T + \text{ФОП}_T + Z_n</math>,                      де <math>V_T</math> – витрати тіньові; <math>MZ_T</math> – тіньові матеріальні й інші витрати, необхідні для реалізації й випуску тіньової продукції. <math>\text{ФОП}_T</math> – тіньові витрати на оплату праці залучених робітників. <math>Z_n</math> – витрати приховування, тобто, ті що необхідні для приховування, організації й захисту тіньової економічної діяльності, а також інші витрати, характерні виключно для тіньових економічних відносин (витрати на проведення тіньових фінансових операцій, плата рекету і т.д.)</p>
<p><b>ЦІНА ТОВАРУ:</b>  <math>C_{\text{оф}} = C_p</math>                      де <math>C_{\text{оф}}</math> – ціна офіційна і <math>C_p</math> – реальна.</p>	<p><b>ЦІНА ТОВАРУ:</b>  <math>C_T = C_p + \Delta C_T</math>,                      де <math>C_T</math> – ціна тіньова; <math>\Delta C_T</math> – тіньова надбавка до ціни.</p>
<p><b>ПРИБУТОК:</b>  <math>P_{\text{оф}} = C_p - MZ_{\text{оф}} - \text{ФОП}_{\text{оф}} - \text{ПД}_c</math></p>	<p><b>ПРИБУТОК:</b>  <math>P_T = C_p \pm \Delta C_T - MZ_T - \text{ФОП}_T - Z_n</math></p>

Економічну привабливість тіньової економіки можна відобразити співвідношенням:

$$P_T - P_{\text{оф}} = \pm \Delta C_T + \Delta MZ_T + \Delta \text{ФОП}_T - \Delta Z_n = \Delta P,$$

де  $P_{\text{оф}} = C_p - MZ_{\text{оф}} - \text{ФОП}_{\text{оф}} - \text{ПД}_c$  – прибуток від офіційної діяльності;

$P_T = C_p \pm \Delta C_T - MZ_T - \text{ФОП}_T - \Delta Z_n$  – прибуток від тіньової діяльності;

$\pm \Delta C_T$  – тіньова надбавка (знижка);

$\Delta MZ$  – менші матеріальні і інших витрати тіньового сектору в порівнянні з офіційним;

$\Delta \text{ФОП}$  – меншого  $\text{ФОП}$  тіньового сектору (за рахунок податкового тиску);

$\Delta Z_n$  – витрати приховування, тобто, ті що необхідні для приховування, організації й захисту тіньової економічної діяльності, а також інші витрати, характерні виключно для тіньових економічних відносин (витрати на проведення тіньових фінансових операцій, плата рекету тощо).

З наведеної формули можна зробити висновок, що пріоритетною метою існування тіньового сектору в Україні є приховування прибутків. Поки прибуток від тіньової діяльності буде перевищувати втрати від її можливого розкриття й покарання тіньовий сектор буде зберігатися.

Отже, існують певні проблеми відтворення і управління людськими ресурсами в сучасних умовах, незважаючи на той факт, що основні елементи вітчизняного механізму управління відповідають міжнародній практиці.

## Список літератури

1. Бобков В.Н. Система потребительских бюджетов и возможности ее использования в социальной политике //Уровень жизни населения регионов России – М. - 2000. - №7-8. - 146 с.
2. Колот А. До проблеми вдосконалення практики застосування мінімальної заробітної плати //Економіст. липень 1999. - №7.– С.30-45.
3. Конвенция 131 Международной Организации Труда “Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран”, принятая на 54 сессии Международной Организации Труда 22 июня 1970г.
4. Конвенция 26 Международной организации труда “О создании процедуры установления минимальной заработной платы”, принятая Одиннадцатой Генеральной конференцией Международной Организации труда 16 июня 1928 г., вступившая в силу 14 июня 1930г.
5. Конвенція (№99) про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві //Міжнародна Організація Праці, 1919 – 1956, Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1991. –С.1025 – 1030.
6. Конституція України //Закони України. - К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1997. – Т.10. – С.5-40.

*В.Липчанский*

### **Вопросы оптимизации современного механизма управления человеческими ресурсами**

В статье рассмотрены проблемы воспроизводства и использования человеческих ресурсов в современных условиях и определены пути их решения, проведен анализ действующей практики использования механизма регулирования уровня доходов населения. Установлено, что основные элементы отечественного механизма регулирования уровня доходов населения как установление минимальной заработной платы и потребительского бюджета отвечают международной практике, но фактическое состояние реализации этих положений законодательства имеет существенные недостатки

*V.Lipchanskiy*

### **The optimization of the modern human resource management mechanism**

In the article the problems of reproduction and use of human resources are considered in modern terms and the ways of their decision are certain, the analysis of existent practice of application of mechanism of adjusting of level of profits of population is conducted in the article. It is set that the basic elements of domestic mechanism of adjusting of level of profits of population as establishments of minimum wage and consumer budget answer international practice, but the actual state of realization of these positions of legislation has the substantial failings.

Одержано 14.10.11

УДК330.341: 331.1: 331.5.024.5

**І.В.Терон, канд. екон. наук**

*Інститут демографії і соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України*

## Соціальні інновації у процесах модернізації соціально-трудо­вих відносин

У публікації викладено сутність соціальних інновацій та модернізації соціально-трудо­вих відносин, визначені функції соціальних інновацій. Здійснено класифікацію соціальних інновацій з позиції особливостей ринку праці. З використанням викладених теоретичних аспектів досліджено імплементацію соціальних інновацій в соціально-трудо­ві відносини сучасної української економіки.

**соціальні інновації, модернізація, соціально-трудо­ві відносини, ринок праці, зайнятість**

**Постановка проблеми.** Зміни практики менеджменту наприкінці ХХ століття можна охарактеризувати як процес соціалізації управління: успішні суспільні модернізації характеризувалися найвищою ефективністю в тих країнах, де завдання економічного зростання та забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання вирішувалися у сполученні з подоланням низки соціальних проблем, забезпеченням якості трудового життя та сталого соціального розвитку в цілому.

Одним з найбільш значимих генераторів модернізації суспільного розвитку можуть і мають стати соціальні інновації: саме вони формують сприятливе для науково-технічних, технологічних та інформаційних нововведень середовище, забезпечують їхнє прискорення, підвищення ефективності використання нової техніки й технологій, скорочення інноваційних витрат. Як свідчать зарубіжні дослідження [1, с.12], з переходом від індустріального суспільства до економіки знань та послуг, пов'язаним з реалізацією парадигми інноваційного розвитку, відбувається зміна співвідношень між технологічними й соціальними інноваціями у напрямку посилення значення соціальних інновацій, причому динаміка цього процесу безпосередньо залежить від швидкості постіндустріальних трансформацій. При цьому, за інформацією [2], вартість соціальних інновацій у десятки раз дешевша, і створюють вони у десятки разів більший дохід, аніж традиційні «технологічні» інновації, забезпечуючи для конкретної компанії збільшення ROI (Return on Investment) в 4—16 разів за період від 6 місяців до одного року. На користь цього висновку свідчать дослідження впливу персоналу компанії на її підсумкові досягнення, яке проводилося протягом семи років у Великобританії (Management Today), зокрема, Інститутом персоналу й розвитку, шляхом оцінки балансових звітів 100 середніх виробничих компаній. За його результатами, від управління персоналом залежить 19 % відмінностей у продуктивності між компаніями й 18 % відмінностей в обсягах доходу, що вдвічі вище впливу науково-дослідних робіт і нововведень, спрямованих на поліпшення якості, створення нових технологій і конкурентної стратегії, спроможних збільшити дохід компанії усього на один відсоток [3].

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Результати комплексних досліджень теоретичних та прикладних аспектів формування соціально-трудо­вих відносин розвитку ринку праці представлені в роботах таких відомих українських вчених, як І. Гнібіденко, О. Грішнова, Т. Заяць,

А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна та деяких інших. За наявності значних методологічних напрацювань все ж слід констатувати недостатню розробленість як теоретичних, так і прикладних проблем модернізації соціально-трудова відносин національної економіки.

**Мета дослідження** полягає у визначенні сутності та проблем модернізації соціально-трудова відносин української економіки шляхом впровадження соціальних інновацій

**Виклад основного матеріалу.**

Обґрунтування сутності соціальної інновації потребує виокремлення двох методологічних підходів.

Згідно першого підходу, соціальна інновація визначається як свідомо організоване нововведення або нове явище в соціальній сфері, яке формується на певному етапі розвитку суспільства відповідно до змін соціальних умов, і має за мету ефективні позитивні перетворення в соціальній сфері. Такої точки зору притримуються, зокрема, М. Лукашевич та І. Мигович [4].

Другий напрям є ширшим. Він представлений в енциклопедичних виданнях, і, з нашої точки зору, акумулював в себе основні теоретичні підходи щодо оцінки базового поняття інновації, визначаючи термін «соціальна інновація» як:

- результат творчої діяльності, що одержав широке застосування та став підставою для значимих соціальних змін;
- процес перетворення нововведень у соціокультурні норми і взірці, що забезпечує їхнє інституціональне оформлення й закріплення в сфері духовної та матеріальної культури суспільства [5, с. 456].

Цей напрям досліджень соціальних інновацій представлений науковими позиціями, зокрема, українських дослідників Л. Федулової [6], В. Антонюк і О.Новікової [7], а також А.Докторовича [Росія, 8].

Що ж до зарубіжних досліджень, то в них соціальні інновації розглядаються інтегровано, як ідея, нова концепція, що застосовуються для подолання соціальних проблем, або ж елемент соціальних змін, що створює нові соціальні факти, впливаючи на поведінку окремих людей або окремих соціальних груп певним чином. Суть їх полягає в створенні цілеспрямованих і нових типів організації соціальної практики [1, с.26-29; 9, с.8].

Отже, в акумульованому вигляді соціальну інновацію можна представити як нововведення в формах існування соціуму, соціальних і трудових відносинах, котрі, створюючи нову (додаткову) соціальну цінність для визначеної цільової групи, забезпечують якісне зростання ефективності господарювання, конкурентоспроможності та якості трудового життя.

Як справедливо зазначає О. Новікова [7, с.21], соціальні інновації здійснюються в усіх сферах суспільного життя, переважна сфера їх локалізації пов'язана з життєдіяльністю людини і суспільства в цілому, процесом відтворення і розвитку людини, задоволенням її потреб, організацією людської спільноти.

На нашу думку, сьогодні особлива значущість соціальних інновацій діяльності полягає в тому, що вони в максимальній мірі сприяють розвитку творчості та трудового потенціалу особи, істотно розвивають продуктивний соціальний капітал організації.

Доцільно виокремити особливості соціальних нововведень порівняно з технічними, які полягають у:

- наявності більш щільного зв'язку з конкретними суспільними мережами, діловим середовищем і простором відтворення робочої сили;
- великій, більшій сфері застосування, оскільки реалізація технічних

нововведень часто супроводжується необхідними управлінськими і економічними нововведеннями, тоді як самі соціальні нововведення не вимагають нового технічного оснащення;

- значно більшому спектрі впливу;
- переважно некомерційному характері;
- тривалому терміні відшкодування витрат і одночасно — більш тривалому терміні їх пролонгованої дії;
- меншій наочності забезпечення переваг і складності вимірювання ефекту при їх реалізації;
- відсутності стадії виготовлення, яка поєднана з проектуванням, що прискорює інноваційний процес;
- значному рівневі невизначеності наслідків крупних інновацій мезо- та макрорівня.

Багатоманітність вимірів простору соціального розвитку та явищ соціального життя, а також нелінійність розвитку відносин, зв'язків та мереж, що його утворюють, обумовлює таку ж багатоманітність соціальних інновацій. Як свідчать численні публікації з проблем інноваційної діяльності [наприклад, 10, с.38], ознак, за якими класифікують інновації, у сукупності налічується близько двадцяти. Разом з тим, не усі ознаки доцільно застосовувати до дослідження інноваційних змін соціального напрямку. З урахуванням їх специфіки та проблематики дослідження, виокремлення різновидів соціальних інновацій насамперед має відбуватися в площині аналізу стратегічних (або пріоритетних) параметрів розвитку підприємства [11, с.180]. Застосування такого методологічного підходу дає змогу сформулювати наступну класифікацію соціальних інновацій.

Таблиця 1 – Класифікація соціальних інновацій

Ознака класифікації	Види інновацій
вплив на якість соціального розвитку та людського капіталу підприємства	позитивні інновації (конструктивні, сприяючі оптимізації гармонізації довгострокового розвитку ринку праці та нагромадженню продуктивного соціального капіталу); негативні (сприяючі виникненню і поширенню деструктивного соціального капіталу та соціальної напруги в українському суспільстві); нейтрального впливу
предмет менеджменту персоналу та регулювання соціально-трудова сфера усіх рівнів	інновації відносин зайнятості та можливостей забезпечення людей засобами існування, а також реалізації індивідуальних здібностей; інновації щодо організації та продуктивності праці, відносин у виробничих колективах, можливостей розвитку людини у процесі трудової діяльності та економічного зростання підприємства; інновації щодо забезпечення умовами праці, процесів заміщення витрат робочої сили; інновації щодо соціального захисту працівників
глибина внесених інноваційних змін	радикальні (базові) — принципово змінюють стратегію та способи управління фірмою, базуються на впровадженні нового способу управління підприємством, який може привести до зміни технології виробництва продукції та надання послуг, кардинально змінюючи підходи до регулювання соціально-трудова відносин, спроможні сформувати новітні напрями регулювання цих відносин, забезпечити перехід від одного до іншого (зокрема, нового постіндустріального, ринкового тощо) типу господарювання (впровадження колективної форми праці, виникнення нових структур завдяки організаційним процесам або впровадження нових інформаційних систем, що кардинально змінюють організаційні засади підприємства); поліпшуючі (рекомбінаційні) — переважають на фазах поширення і стабільного розвитку циклу відтворення продуктивних сил і виробничих відносин, полягають у використанні чи поєднанні існуючих організаційних та виробничих рішень (різних типів організаційно-

	соціального реформування) з метою створення нових різновидів форм соціально-трудових відносин технологій, систем управління, видозмінюють систему управління підприємством, (наприклад, структури, кадрової політики і т.п.) для створення нових рівнів якості у підрозділах, де вони раніше не існували, або для створення нових методів та засобів управління (об'єднання відділів, перенесення повноважень, використання існуючих мотиваційних систем обліку зарплати в тих підрозділах підприємств, де вони раніше не використовувалися); модифікаційні — незначні зміни існуючих технологій, систем управління чи вже певною мірою застарілих методів та засобів регулювання соціально-трудових відносин з метою їх часткового поліпшення.
спадкоємність (відношення до попередника)	«підривні» — ті, які йдуть на зміну усталеним і розвиненим технологіям і методам регулювання, поступово витісняючи поліпшуючі та модифікаційні інновації, а разом з ними змінюється і весь соціально-трудовий простір; замішуючі, відмінюючі (або скасовуючі) — виключають застосування певних методів, напрямів чи форм регулювання соціально-трудових відносин; поворотні — ретровведення (вводять до соціально-трудової сфери архаїчні напрями, форми, методи, об'єкти соціального регулювання);
обсяг застосування:	точкові, локальні; системні (виробничі, організаційні-управлінські, правові тощо); стратегічні (принципи регулювання, обґрунтування управління та реалізації стратегічних перспектив розвитку підприємства тощо); інтегральні;
темпи (інтенсивність) здійснення	швидкі, інновації-«бум» — складають соціальне підґрунтя стратегії виживання підприємства, як реакція на нові перетворення конкурентів; рівномірні; уповільнені; наростаючі; стрибкоподібні
тип ефекту від нововведення	зорієнтовані на отримання соціального ефекту; зорієнтовані на отримання економічного ефекту
рівень та масштаби інновацій	інноваційні зміни глобального масштабу (мегарівень); інноваційні зміни національного рівня (макрорівень), інновації в певному виді економічної діяльності чи регіоні (мезорівень); інноваційні зміни на підприємстві (групі підприємств) — макрорівень
сфера людської діяльності	економічні (нові методи оцінки праці, стимулювання, мотивація і ін.), організаційно-управлінські (форми організації праці, методи вироблення рішень і контроль за виконанням і ін.), правові і педагогічні інновації, інновації людської діяльності (зміна внутрішньокорпоративних стосунків, вирішення конфліктів і т.ін.)

Типологізація соціальних нововведень за наведеними вище ознаками дасть змогу здійснювати «прив'язку» рішення про обраний тип інновацій до конкретної стратегії розвитку підприємства.

Соціальні інновації висвітлювалися в працях П. Друкера в 1960-ті роки. В 1970-ті цей термін почали використовувати французькі дослідники, зокрема, П. Розанваллон, Ж. Фурньє і Ж. Аталлі. Однак соціальні інновації та їх прояви виникли задовго до цього. Б.Франклін, наприклад, запропонував низку модифікацій щодо соціальної організації громад. Багато радикальних реформаторів XIX століття, наприклад Роберт Оуен, якого вважають засновником кооперативного руху, сприяли соціальним перетворенням, а К. Маркс, М. Вебер і Е. Дюркгейм привернули увагу до різноманітних аспектів соціальних змін.

Постіндустріальний період розвитку сприяв поширенню серед суб'єктів господарювання високорозвинених країн таких різновидів соціальних інновацій, як перетворення форм власності, впровадження нової корпоративної (акціонерної) стратегії, модернізація засобів, методів і стандартів корпоративного управління, організаційних структур компанії, нововведення у використанні змінного режиму робочого часу, розробка нових або значно змінених методів і прийомів організації

праці; нові прийоми й методи реклами, включаючи створення каналів просування продукції, виставкову діяльність, комунікацію й зворотний зв'язок зі споживачами, використання механізмів приватно-державного партнерства; кадрова й освітня діяльність, включаючи підготовку й перенавчання кадрів, формування кадрових резервів, залучення студентів і молодих фахівців до роботи в компанії та до співробітництва з нею; ротаційна система управління кадрами, нові мотиваційні системи, система контролю за допомогою відеонагляду тощо.

Видатними прикладами соціального підприємництва є діяльність М. Юнуса, засновника банку «Грамин», що запровадив нову форму підтримки розвитку інновацій за допомогою надання мікрокредитів населенню низки країн Азії, Африки і Латинської Америки, і мера Індіанополісу С. Голдсмита, якому вдалося залучити приватний сектор до участі в роботі міських служб [12].

Що ж до української економіки, тренди якої характеризуються деяким часовим лагом порівняно з економікою високорозвинених країн, набирають сили представники ретроінновацій та проривних наростаючих інновацій. Однак багато соціальних інновацій є інкрементальними, тобто є доповненням або удосконаленням вже існуючих технологій, моделей тощо. Їх необхідність інновацій диктується реальним життям, ринком або вимогами економічної, політичної кон'юнктури, оскільки вони модернізують економіку поступово, не приводячи до різких змін у технологіях, соціальному житті й звичному укладі трудового життя більшості людей. Доцільно охарактеризувати застосування наступних інновацій в українській економіці. Зокрема, якщо торкатися такого блоку соціально-трудова відносин, як відносини зайнятості, слід виокремити поширення гнучких форм зайнятості та найму. Так, на ринку праці України досить відпрацьованою є послуга аутстафінгу, зокрема, серед іноземних підприємств. Щодо галузевої ознаки компаній-клієнтів, то нині цією послугою користуються і виробничі компанії, і торговельні, і рекламні, і фармацевтичні. Останнім часом зріс попит на аутстафінг у секторі інформаційних технологій та телекомунікацій.

Як правило, в Україні технології аутсорсингу та аутстафінгу застосовують окремі підприємства, найчастіше — мережі філій, регіональні представництва відомих вітчизняних і світових брендів. Найпривабливішою послугою є аутсорсинг добору та оцінки персоналу. Що ж до аутплейсменту, то його в Україні найчастіше застосовують міжнародні корпорації, та й то лише щодо топ-менеджерів. У вітчизняних компаніях аутплейсмент мало популярний, і якщо роботодавець замовляє дану послугу, то його більше турбує не працевлаштування співробітника, а «виховна бесіда» із звільненими, яка дозволить уникнути судових позовів. При цьому більшість українських роботодавців відходять від гарантій стовідсоткового працевлаштування на користь зниження вартості послуг.

Разом з тим справедливо зауважити існування в українському законодавстві юридичних ускладнень для застосування аутстафінгу (щодо невирішеності проблеми поділу функцій роботодавця між юридичним наймачем працівника й фактичним користувачем його праці). Крім того, слід зазначити нормативну недосконалість розвитку тристоронніх відносин, які регулюються двома різними договорами: трудовим договором між працівником і компанією-наймачем та цивільно-правовим договором про надання послуг між компанією — користувачем праці працівника і компанією-наймачем) [13].

Український сектор ринку послуг executive search став активно розвиватися на початку 90-х років минулого сторіччя, внаслідок посилення конкуренції, економічної глобалізації, а також появи на ринку праці іноземних компаній, що надають послуги

добору персоналу. Вітчизняні компанії, що надають послуги executive search, зосереджені переважно в Києві. Сьогодні попит на послуги хедхантерів зростає, причому не лише в Києві, але й в інших великих містах України. Безумовно, першопричиною пошуку фахівців в інших компаніях є бажання випередити конкурентів в умовах відсутності заборони на хедхантинг.

З-поміж різноманітних новітніх нововведень, які стосуються винагороди й мотивації до продуктивної трудової діяльності, варто навести поступове поширення в українській економіці соціального пакету, серед різновидів якого слід виділити два: перший тип може включати страхування, медичне обслуговування, мобільний зв'язок, в окремих випадках — автомобіль (такий пакет застосовують великі компанії, що працюють відповідно до західних зразків); другий тип пакета поширений на великих підприємствах і включає оздоровчі заклади, бази відпочинку, санаторії тощо [14, с.516-518].

Відсутність соціального пакета на більшості з вітчизняних підприємств негативно впливає на мотивацію працівників. За результатами опитування, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua серед своїх користувачів, лише 38 % українців отримують соціальні пакети на роботі. 16 % респондентів зазначили, що в їхніх компаніях соціальні виплати та заохочення надаються лише керівникам вищого рівня управління. Найчастіше компанії включають в соціальні пакети: оплату мобільного зв'язку (44 %), медичне страхування (32 %), оплату транспортних послуг (17 %), харчування (15 %) та відпочинку (15 %) [15]. Крім цього, як свідчать наукові дослідження [16], нефіксована система їх формування та надання призводить до зменшення рівня матеріального та соціального забезпечення працюючих; розвитку «неформальних» відносин усередині підприємства; досягнення критичного рівня диференціації показників заробітної плати (благ та послуг тощо) між різноманітними організаціями та установами різних сфер та секторів економічної діяльності, а також між керівниками підприємств та працівниками низової ланки, це зумовлює активізацію конфліктних процесів у колективі, а інколи і в суспільстві; зниження продуктивності та якості праці як об'єктивної реакції на неадекватний рівень мотивації працівників.

На відміну від високорозвинених країн, в Україні гальмується поширення участі працівників в управлінні, капіталі й прибутку підприємств як одного з найважливіших факторів їхньої соціальної стабільності внаслідок недооцінки економічної, соціальної та політичної вигоди демократизації управління виробництвом; відсутності підтримки процесів демократизації управління підприємством з боку більшості інститутів громадянського суспільства; дефіциту достовірної інформації про сутність, потенційні переваги й шляхи створення підприємств із демократичною системою управління; відсутності державної підтримки підприємств із партисипативним менеджментом; низького в цілому ступеня солідарності трудових колективів підприємств у боротьбі за свої права в сфері управління виробництвом; зменшення мотивації до участі в управлінні підприємством, домінування авторитарних методів керівництва; низької компетентності працівників та їхніх представників у питаннях управління, у т.ч. на принципах виробничої демократії, що створює поживний ґрунт для зловживань топ-менеджменту; слабкої поінформованості персоналу про соціально-економічне становище підприємства та плани роботодавця; недовіри персоналу підприємства до роботодавця, його представників, а також до держави; практично відсутнього діючого контролю працівників або їхніх представників за діями менеджменту, у першу чергу, вищого; нестійкості створених демократичних форм господарювання, пов'язаної з можливістю ревізії прав трудового колективу з боку держави-власника або директора — його представника на підприємстві.



Крім того, в Україні, на відміну від високорозвинених країн світу не існує системи обов'язкової участі працівників у результатах господарської діяльності підприємства на основі трудових прав. Це ускладнює поширення - продуктивної новітньої форми підприємницької діяльності трудових колективів, які є юридичними особами і суб'єктами права спільної власності на засадах самоуправління, захисту прав та інтересів працівників як співвласників свого підприємства, а також їх участі у прийнятті важливих господарських рішень та в розподілі результатів праці. Така участь можлива в суспільствах і товариствах лише за умови внесення відповідного положення в їхні установчі документи, а у виробничих кооперативах — лише за рішенням загальних зборів їхніх членів.

Серед соціально-трудова відносин організації та управління персоналом слід виокремити таку інновацію, як система Balanced Scorecard (BSC), придатної для застосування в Україні у методологічному, і в практичному змісті. В Україні існують цілі «клуби» по обміну досвідом застосування BSC. Однак порівняно з активністю у високорозвинених країнах (при тому, що аналізована система набула значного поширення лише у 1995 р.), в Україні (як і в Росії) ця управлінська інновація впроваджуються досить мляво і то лише у великих компаніях нафтогазової і телекомунікаційної галузей, банківської сфери, транспортних фірмах-монополістах. Причини «невикористання» Balanced Scorecard у малому і середньому бізнесі кореняться у некомпетентності й непоінформованості менеджерів щодо цього методу управління.

Щодо соціальних інновацій, системного характеру, які спричинюють зміни усіх сторін, рівнів, предметів, об'єктів та суб'єктів регулювання соціально-трудова відносин, слід виокремити корпоративну соціальну відповідальність. Сьогодні залучення українських підприємств до соціальної діяльності вкрай нерівномірне. Першими серед вітчизняних компаній незалежної України відкрито заявили про свою соціальну відповідальність "Київстар", "УМС", "МакДональдз Україна", "Ніссан Мотор Україна", "Крафт Фудз Україна", "Оболонь", "Сіменс Україна", "Тетра Пак", "Укрсоцбанк", ГК "Фокстрот", "Ernst & Young Україна", Intel Microelectronics, Leo Burnett Ukraine та інші непромислові компанії, зорієнтовані на велику кількість клієнтів: адже надаючи користь суспільству, компанія залучає нових споживачів, що сприяє її розвитку і перемозі в конкурентній боротьбі. Інша група компаній, що також демонструють соціально відповідальну поведінку — великі підприємства та компанії нафтової, металургійної й хімічної галузей, як правило, ефективно працюючі: SKM, Метінвест, ДТЕК. Ці та інші підприємства також публікують звіти з соціальної відповідальності, розміщуючи їх на своїх сайтах. Зазвичай програми «внутрішніх» інвестицій зосереджуються на напрямках підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників; рекреації та оздоровлення працівників та членів їхніх сімей; залучення і підтримки молоді; матеріальної допомоги працівникам і ветеранам; реалізації дитячих програм; формування корпоративної культури.

Варто також нагадати соціальні інновації, які передбачені проектом Трудового кодексу. Серед них можна виокремити такі:

- накладання матеріальної відповідальності на усіх зайнятих працівників, причому розмір прямого дійсного матеріального збитку, що нанесений роботодавцеві діями працівника, як і сама наявність його провини в односторонньому порядку визначається роботодавцем;
- обмеження прав профспілок щодо захисту працівників у випадку їх звільнення;
- надання роботодавцям права самостійно регулювати трудові відносини

шляхом видання власних нормативних актів

- обмеження прав працівника на захист своїх трудових прав через комісії в справах трудових спорів;
- фіксація вимоги щодо обов'язкової наявності трудового договору в письмовій формі, яка стане не винятком, а нормою;
- чітке визначення випадків, коли укладається трудовий договір на певний строк, а також право працівника на розірвання такого договору за власним бажанням;
- надання працівникам можливості завчасного укладання трудового договору, у тому числі й до терміну звільнення з попереднього місця роботи;
- введення норми про захист інтересів працівників: при ліквідації юридичних осіб і створенні на їхній основі (і майні) нових юридичних осіб; через установавання правонаступництва в трудових відносинах, у випадку невиконання роботодавцем умов про надання роботи;
- введення прямої заборони на дискримінацію за будь-якою ознакою;
- збільшення оплати праці у надурочний і нічний час;
- введення норми про заборону для роботодавця застосовувати стосовно працівника насильство й взагалі впливати на нього з метою припинення трудових відносин;
- надання працівникові протягом 2 місяців з моменту попередження про майбутнє звільнення вільного від роботи часу для пошуку роботи — до 1 робочого дня в тиждень із збереженням заробітної плати;
- розширення переліку категорій соціально незахищених громадян для яких вводяться обов'язкові квоти на прийом на роботу (зараз це тільки інваліди);
- розширене коло суб'єктів, які мають право представляти інтереси працівника — не лише тільки профспілки, але й обрані співробітниками представники або представник.

**Висновки.** На жаль, варто констатувати, що соціальні інновації, тобто усвідомлені дії підприємств щодо збільшення своєї нематеріальної вартості, і дотепер в цілому для українського бізнесу є недовикористаним ресурсом.

Слід зазначити те, що їхня імплементація в практику господарювання в Україні проходить особливо важко у першу чергу внаслідок невизначеності їхніх конкретних параметрів й конкретного механізму й послідовності реалізації. Також варто підкреслити дуже тісний зв'язок соціальних інновацій із суспільством і культурою. Тому одне і те ж соціальне нововведення по-різному проявляє себе в різних країнах, суспільствах, організаціях. І хоча в українській економіці різноманітні соціальні новинки з'являються постійно, проте далеко не всі вони проходять через суспільний «фільтр» відбору. Інноваціями (в аспекті того, що згідно методологічних канонів менеджменту, інновація — це реалізована новація) стають лише ті нові ідеї, які одержують соціальне схвалення, визнання, інтегруються в загальний масив культури і з часом стають його органічними компонентами.

При цьому виникає парадоксальна ситуація — українське суспільство не зважається адаптуватися до соціальних інновацій доти, поки не «побачить їх у роботі», тобто поки не переконається в їхній ефективності й практичній корисності. Однак в той же час і соціально-трудова сфера, і економіка в цілому (і, звичайно, населення насамперед) може відчутти практичну цінність більшості соціальних інновацій лише через адаптацію до них. Тому практично всі соціальні зміни (наприклад, нові закони) впроваджуються в життя шляхом подолання недовіри й опору деяких соціальних груп суспільства, через владні структури й нерідко через жорсткий примус. З іншого боку,

соціальні інновації, між іншим, не є однозначно і одновимірно позитивними. Макроекономічні наслідки наведених інноваційних змін свідчать, про те що до основи обґрунтування вибору інновацій, моделей модернізації української економіки, механізмів та інструментів їх реалізації, насамперед покладено лише оцінку економічної ефективності (одержання додаткового прибутку, збільшення вартості бізнесу, зростання капіталізації, отримання довгострокових конкурентних переваг тощо). Тоді як оцінка соціального ефекту, визначення співвідношення та взаємодії цих видів ефективності та кумулятивного їх впливу, більш віддалених наслідків цих інновацій і для українських можновладців, і для керівників підприємств подекуди має другорядний характер.

Тема соціальних різновидів інновацій набуває нині особливої актуальності. Економіка знань, або виробництво інтелектуального продукту, включаючи й «соціальні інновації», і управлінські моделі нової економіки, нові для публічного й корпоративного сектору методи вирішення проблем, активізація соціальних мереж — це той резерв, що може принести підприємствам, регіонам і національній економіці в цілому added social value і забезпечити конкурентоспроможність.

Не має значення, чи розроблена інновація усередині суспільства (введена законодавчо чи розроблена й апробована менеджментом окремого підприємства), чи була імплементована в українську економіку зовні в результаті дифузії. Важливо, що сучасне суспільство зобов'язано реагувати на інновації, ухвалювати й освоювати їх у економічній, соціальній, культурній чи інших сферах людської діяльності. Неприйняття інновацій породжує застій соціального життя та інші соціальні ефекти з ознаками регресії. На сьогодні нединамічна українська економіка відстає від економік постіндустріальних країн, які прагнуть до інновацій, і не може претендувати на добробут населення, соціальну злагоду.

## Список літератури

1. Howaldt J. Social Innovation : Concepts, research fields and international trends [Electronic resource] / Howaldt J., Schwarz M. — Access mode : [http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/Trendstudien/Trendstudie\\_Howaldt\\_englisch.pdf](http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/Trendstudien/Trendstudie_Howaldt_englisch.pdf).
2. Туркин С. О пользе социальных инноваций [Электронный ресурс] / С. Туркин — Режим доступа : <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=13503>.
3. Агафонова Е. Управление на основе ценностей — это не модель, это принцип [Электронный ресурс] / Е.Агафонова — Режим доступа : <http://www.brainity.ru/business/lunch/3869/>.
4. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи: Навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович — 2-ге вид., доп. і випр. — К. : МАУП, 2003. — 168 с.
5. Социологическая энциклопедия: в 2-х т. / рук. научн. проекта Г.Ю.Семигин. — М. : Мысль, 2003. — Т.2.: Н-Я — 2003. — 863 с.
6. Федулова Л.І. Соціальні інновації в системі соціально-економічних відносин / Л. І. Федулова // Український соціум. — 2010. — № 3. — С. 60-74.
7. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження : наук. доп. / В. П. Антонюк, О. Ф. Новікова, О. В. Воловодова та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 102 с.
8. Докторович А.Б. Социальные инновации и развитие трудового потенциала стран СНГ [Электронный ресурс] / А.Б.Докторович // Материалы Форума Алушта-2006: полное собрание материалов XI международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы инновационного развития экономики» (Алушта 2006) — Режим доступа : [http://iee.org.ua/files/alushta/40-doktorovich-soc\\_innov\\_i\\_razv.pdf](http://iee.org.ua/files/alushta/40-doktorovich-soc_innov_i_razv.pdf)
9. Mulgan G. S. Social innovation: What it is, Why it matters and how it can be accelerated / skoll centre for social entrepreneurship [Working paper] / G. Mulgan, S. Tucker, A.Rushanara A, B. Sander. — Oxford: Saïd business school in oxford, 2006/ — 52 p. — Access mode : [http://www.youngfoundation.org/files/images/03\\_07\\_What\\_it\\_is\\_SAID\\_.pdf](http://www.youngfoundation.org/files/images/03_07_What_it_is_SAID_.pdf)

10. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації / Антонюк Л. Л. Поручник А. М., Савчук В. С.: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 394 с.
11. Терон І.В. Соціальні інновації крізь призму модернізації української економіки / І.В.Терон // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики: материалы XVI международной научно-практической конференции, Алушта, 12-16 сентября 2011 г. / Национальная академия наук Украины, Центр исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М. Доброва НАН Украины, Творческий союз НИО Крыма. — Симферополь: ИТ АРИАЛ, 2011. — С. 180-185.
12. Социальная инновация [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.ja-russia.ru/ru/contest/SOCIAL-INNOVATION-RELAY/SOCIAL-INNOVATION/>.
13. Петрова І.Л. Сучасні технології маркетингу на ринку праці / І. Л. Петрова, І. В. Терон // Вчені записки Університету «КРОК». Випуск 18. — В 4-х томах. — 2008. — Т.2. — С.169-180.
14. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В.Мельник — К.: Видавництво “Соцінформ”, 2009. — 768 с.
15. Кадровий портал. — Режим доступу : <http://www.lir.lg.ua/publikacii.html> hh.ua.
16. Концепція розробки та запровадження системи надання роботодавцями соціальних пакетів як складової соціального захисту працівників / Луганськ, НДІ соціально-трудових відносин. — Режим доступу : <http://www.lir.lg.ua/publikacii.html>

*И.Терон*

#### **Социальные инновации в процессах модернизации социально-трудовых отношений**

В публикации изложены сущность социальных инноваций и модернизации социально-трудовых отношений, определены функции социальных инноваций. Осуществлена классификация социальных инноваций с позиции особенностей рынка труда. С использованием изложенных теоретических аспектов исследована имплементация социальных инноваций в социально-трудовые отношения современной украинской экономики.

**I.Teron**

#### **Social innovations in the process of modernizing social and labor relations**

The essence of social innovation and modernization of social and labor relations was described in publication and the functions of social innovation was defined. Classification of social innovation was accomplished from a position of labor market characteristics. The implementation of social innovation in a modern Ukrainian economy labor relations was studied using a described theoretical aspects.

Одержано 17.10.11

УДК 330.341.1

**Е.Н. Бойко, канд. экон. наук**

*ГУ “Институт экономики и прогнозирования НАН Украины”, г. Киев*

## Высокотехнологический комплекс - основа инновационной модернизации экономики Украины

В статті розкрито особливості розвитку високотехнологічних галузей промисловості України на основі інноваційної модернізації економіки України. Здійснено аналіз інноваційної діяльності промислових підприємств, розташованих на території України. Виокремлено проблеми та шляхи вирішення модернізації економіки на інноваційній основі  
**високотехнологічні галузі промисловості, інноваційна модернізація економіки, інноваційна діяльність, промислові підприємства**

**Постановка проблемы.** В современных условиях глобализации экономически развитые страны мира используют инновационные подходы, которые базируются на создании высокотехнологического комплекса. Он представляет собой целостную многоотраслевую совокупность научных, образовательных, производственных, управленческих и консалтинговых структур.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Особенности высокотехнологического комплекса, как основы инновационной модернизации экономики были рассмотрены в научных трудах таких выдающихся специалистов, как Глазьев С., Голиченко О., Жукова М., Когтева Е., Львов Д., Петров Ю., Турко О., Фоломьев А., Халавка Ю, Чемоданов М. Следует отметить, что вопрос инновационной модернизации требует дальнейшего исследования и генезиса.

**Нерешенные ранее части общей проблемы.** Несмотря на актуальность исследования, изучение проблем и путей их решения, тенденций развития относительно основ инновационной модернизации экономики в Украине, отечественными учеными уделяется недостаточно внимания.

**Формирование цели статьи.** Цель написания данной статьи состоит в определении тенденций развития, изучении существующих проблем и разработке путей их решения относительно высокотехнологического комплекса как основы инновационной модернизации экономики Украины.

**Изложение основного материала исследования.** Особое значение имеет вступление Украины во Всемирную торговую организацию, а также перспектива ее вхождения в Евросоюз. Для этого необходимо осуществить радикальные изменения основных принципов технического переоснащения и модернизации промышленных предприятий (внедрение инноваций, применение комплексного подхода к эффективному использованию высоких технологий). Необходимо учитывать также существующие мировые тенденции хозяйственного развития. Среди них необходимо выделять такие, как:

– увеличение роли сложных системных производственных продуктов высокой наукоемкости, создание которых требует формирование межотраслевых технологических комплексов, что способствует увеличению роли межрегиональной и межнациональной научно–технической и инновационной кооперации;

– перемещение процесса управления нововведениями из отдельных инноваций на процессы создания их систем и системного использования. Для этого необходимо осуществить корректирование методов государственного регулирования инновационного вектора развития, менеджмента, реализации государственной научно–технической, инновационной, промышленной, инвестиционной, структурной политики и их согласованности;

– усиление интеграции науки, образования, производства и рынка. Даная тенденция реализована в процессе взаимодействия образования, научных и научно–технических работ. В результате происходит рост национальных инновационных систем, высокотехнологических комплексов и управление ими, развитие среднего и малого инновационного предпринимательства, инновационной инфраструктуры;

– осложнение и повышение значения комплексного ресурсного обеспечения в процессе развития на инновационной основе. Необходимо концентрировать внимание на инвестиционных ресурсах, их эффективном использовании в приоритетных направлениях научно–технического и инновационного развития промышленности.

Согласно Стандартной международной торговой классификации (SITC), принятой Экономическим и социальным советом ООН в 1950 г. среди высокотехнологических и наукоемких отраслей выделены ведущие наукоемные технологии (leading–edge), в которых показатель наукоемкости составляет 5–8,5%, технологии “высокого уровня” (high level), коэффициент наукоемкости – выше 8,5%. Согласно классификации, принятой Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЕСР) выделено 245 высокотехнологических продуктов, разделенных на 8 групп. В странах, входящих в данную организацию виды экономической деятельности подразделяют на высокотехнологические, средне–высокотехнологические, средне–низкотехнологические и низкотехнологические. В основе разделения положен секторальный подход к оценке видов экономической деятельности высоких технологий, который состоит в их размежевании по видам экономической деятельности. Данный подход имеет определенные недостатки, особенно в процессе адаптации к реалиям Украины, заключающиеся в том, что перечень высокотехнологических секторов базируется на определении, используемом ОЕСР - высокий уровень интенсивности исследований и разработок. Что касается отечественных предприятий, особенно инновационно активных, то подавляющее большинство из них не финансируется в надлежащем объеме с целью проведения исследований.

Согласно определению Организации экономического сотрудничества и развития высокотехнологическими секторами промышленности до 2009 г. считались: производство основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов; производство компьютеров, электронной и оптической продукции; производство воздушных и космических летательных аппаратов; производство медицинской техники; измерительных средств, оптических приборов и оборудования, часов, а также аппаратуры для радио, телевидения и связи. В соответствии с новой агрегацией секторов за уровнем технологичности к высокотехнологическим относят лишь первые три с вышеназванных секторов. Секторальный подход обойдет значительное количество украинских производителей высокотехнологических товаров. С точки зрения отечественных реалий высокотехнологическая производственная сфера представляет собой группирование хозяйствующих субъектов не за принадлежностью к определенному виду деятельности, а за соответствием определенной системе критериев, одним из которых является производство высокотехнологических товаров.

Высокотехнологические секторы промышленности состоят из группировок

высокотехнологических промышленных предприятий представляющих собой хозяйствующие субъекты, которые за счет систематического применения передовых промышленных технологий, использования навыков специалистов технологоориентированных профессий производят высокотехнологическую продукцию, разрабатывают и выпускают на рынок новые товары, получая высокую добавленную стоимость. Кроме того, такие предприятия используют промежуточное высокотехнологическое сырье и материалы, комплектующие для производства конечной продукции; осуществляют выпуск промежуточной высокотехнологической продукции, которая является составляющей конечной конкурентоспособной продукции на внешних рынках; инвестируют капитал в технико-технологическое перевооружение; получают охранные документы на объекты интеллектуальной собственности; владеют международными сертификатами (ISO серии 14000 и 9000). К таким высокотехнологическим промышленным предприятиям в Украине по видам экономической деятельности относят:

– производство основных фармацевтических продуктов и фармацевтических препаратов (ЗАО НПУ “Борщаговский ХФЗ”, ЗАО “Фармацевтическая фирма “Дарница”, ООО “Фармастарт”, ОАО “Киевмедпрепарат”, ЗАО “Индар”, Харьковский Институт терапии, Институт кардиологии им. М. Стражеска (г. Киев);

– производство компьютеров, электронной и оптической продукции (Украинская электронная корпорация, Киевский завод ОАО “Электроприбор”, Тернопольское ООО “Орион”, Киевский НИИ “Квант”, Харьковское ООО “Флаг”, НПО “Славутич”, ОАО “Черкасский приборостроительный завод”, ГП “Украинский радиотехнический институт”, АО “Лтава”, Запорожское ООО “Радиоприбор”, Харьковское ООО “Протон”, Киевский завод “Радар”, Киевский завод автоматики им. Петровского, Светловодское ООО “Олимп”, Запорожское ООО “Искра”, Нежинское ОАО “Прогресс”, Донецкое ООО “Топас”);

– производство воздушных и космических летательных аппаратов (НИИ “Квант”, Межотраслевой НИИ проблем механики “Ритм”, Государственное КБ “Южное им. Янгеля”, Днепровский завод “Южмаш”, ООО “Топас”, ООО “Коммунар”, Украинский НИИ технологии машиностроения, Центральное КБ “Арсенал”, Харьковское научное ООО “Хартрон”, Ассоциация государственного авиапредприятия “Укравиа”, Государственный авиационный научно-технический комплекс “Антонов”, НИИ “Аэропружных систем”, Киевское производственное объединение им. Артема, ООО “Мотор-сич”, Киевский завод “Авиант”, Харьковский авиационный завод, Харьковское агрегатное конструкторское бюро, Жулянский машиностроительный завод.

Эти предприятия производят высокотехнологическую промышленную продукцию, под которой необходимо понимать процесс воплощения последних научно-технических (инженерных) разработок – принципиально новых, которые не имеют аналогов, или новых в ключевых технологических направлениях. Благодаря выпуску такой продукции происходит монополизация или укрепление конкурентных позиций на международном рынке.

Полученные результаты показывают степень критичности в сфере производства высокотехнологических товаров в Украине, их конкурентоспособности на мировом рынке. Это свидетельствует о том, что усиление развития передовых технологий, выпуск на их основе высокотехнологических товаров не принесли желательных результатов, следовательно нуждаются в немедленном изменении формы государственного регулирования этим процессом, в частности адресного подхода. Опыт адресного подхода применен в Китае, который развивается в направлении

создания собственных высокотехнологических продуктов. В частности, с целью стимулирования развития высокотехнологических предприятий правительство предоставляло налоговые преференции в виде снижения налога на прибыль до 15,0% (для всех других хозяйствующих резидентов страны –25,0%). Необходимо отметить, что в большинстве стран мира вряд ли применяют селективную поддержку производителей высокотехнологических продуктов, сосредоточивая внимание преимущественно на определенных видах деятельности. Этот подход целесообразен при наличии узкоспециализованных производств с технико–технологическими, кадровыми и инновационными параметрами. Для Украины применение секторального подхода не является допустимым.

Особое внимание необходимо уделить формированию высокотехнологического комплекса на инновационной основе, учитывая особенности структуры промышленного сектора экономики Украины.

Ситуация, которая сложилась в Украине свидетельствует, что несмотря на высокий интеллектуальный потенциал в прикладной и фундаментальной науке, показатели темпов и качества инновационных процессов в национальной экономике остаются чрезвычайно низкими, что имеет определенные отрицательные проявления. Так, доминирующими в Украине остаются ресурсоемкие низкотехнологические области, а высокотехнологические составляют лишь незначительную часть общего продукта. Наиболее прогрессивные наукоемкие области – нанотехнологии, оптоэлектроника, биотехнологии, геномика, фотоника в Украине почти отсутствуют (доля в ВВП составляет менее 0,1 %).

Показатели уровня технологичности продукции характеризуют эффективность конструкторско–технологических решений, которые обеспечивают высокую производительность работы в процессе изготовления и ремонта изделий. Так, например, существует классификация за такими особенностями, как:

- количество свойств технологичности (единичные, комплексные);
- стадии определения (проектные, производственные, эксплуатационные);
- сфера анализа (технические, технико–экономические);
- значение (основные, приложения).

К основным показателям технологичности продукции относят: трудоемкость изготовления (определяется суммарной трудоемкостью технологических процессов изготовления продукции, а для промышленной продукции - выражается в норма часах); технологическую себестоимость (определяется суммой затрат на изготовление единицы продукции без учета изделий, которые покупаются); уровень технологичности конструкции за трудоемкостью изготовления (определяется отношением трудоемкости изготовления данного изделия к базовому показателю трудоемкости). Среди основных показателей технологичности промышленная продукция отличается коэффициентом сборки изделия, коэффициентом использования рациональных материалов, удельной трудоемкостью и др.

В качестве дополнительных технико–экономических критериев технологичности продукции используется:

- относительная и удельная трудоемкость подготовки изделий к функционированию;
- относительная и удельная трудоемкость профилактического обслуживания изделий;
- относительная и удельная трудоемкость ремонта изделий;
- относительная и удельная себестоимость подготовки изделий к функционированию;



– относительная и удельная себестоимость профилактического обслуживания изделия;

– относительная и удельная себестоимость ремонта изделия.

Согласно данным Госстата Украины инновационной деятельностью в промышленности в 2010 г. занимались 1462 предприятий, или 13,8% к общему количеству обследованных промышленных предприятий (2009г. – 12,8%). Данный показатель низкий, по сравнению со странами Европы, в которых он составляет – 26,0% (Португалия), 29,0% (Греция), 71,0% (Дания), 74,0% (Ирландия).

На инновационную деятельность промышленными предприятиями Украины в 2010 г. было расходовано по направлениям:

– исследования и разработки – 12,4% (внутренние НИР – 10,2% и внешние НИР – 2,2%). Для сравнения показатель в 2009 г. составил 10,7% (внутренние НИР – 8,0% и внешние НИР – 2,7%);

– приобретение новых технологий – 1,8% (2009 г. – 1,4%);

– производственное проектирование, другие виды подготовки производства для выпуска новых продуктов, а также внедрение новых методов их производства. Расходы по данной статье в последний раз наблюдались в 2006 г. (15,5%), а также в 2005 г. (17,5%). Начиная с 2007 г. наблюдается отсутствие развития данного направления инновационной деятельности в промышленной экономике страны;

– приобретение машин, оборудования, установок, других основных средств и капитальные затраты, связанные с внедрением инноваций в 2010 г. составили 62,8% (2009 г. – 62,6%);

– в течение последних трех лет на маркетинг и рекламу средства вообще не выделялись. Финансирование происходило в 2006 г. (5,8%) и 2005 г. (6,5%);

– другие расходы составили 23,0%, тогда как в 2009 г. – 25,3%. Показатель уменьшился на 2,3% относительно с предыдущим периодом, а относительно с 2006 г. – на 19,7%.

В 2010 г. 11,5% промышленных предприятий Украины занимались внедрением инноваций, тогда как в 2009 г. показатель составил 10,7%. Следует отметить, что из них 23,4% составили малоотходные, ресурсосберегающие и безотходные процессы. По сравнению с 2009 г. показатель уменьшился на 16,4%.

Количество промышленных предприятий, которые реализовали инновационную продукцию в Украине в 2010г. составляло 964 единицы из 10606 промышленных предприятий, которые занимались реализацией промышленной продукции (2009г. – 994 единицы и 10995 единиц соответственно). Из них продукция, которая была новой для рынка составила 270 единиц (2009 г. – 288 единиц), а продукция, которая была новой только для предприятий – 812 единиц (2009 г. – 816 единиц). Показатель объема реализованной инновационной продукции к общему объему реализованной промышленной продукции также уменьшился, достигнув в 2010 г. – 3,8%, тогда как в 2009г. он составил 4,8%. Это тот объем реализованной инновационной продукции за период с начала года, которая была сызнова внедрена, испытала существенных технологических изменений или была усовершенствована на протяжении последних трех лет. Из общего объема реализованной инновационной продукции: продукция, новая для рынка – 32,6% (2009 г. – 27,1%); продукция, новая только для предприятия – 67,4% (2009 г. – 72,9%). В 2010 г. инновационную продукцию из Украины за границу реализовывали 343 предприятия, по сравнению с предыдущим 2009 г. показатель увеличился на 9 предприятий. Объем реализованной инновационной продукции уменьшился на 1,3%, достигнув в 2010 г. уровня в 40,7%.

На протяжении 2010г. в Украине насчитывалось 126 предприятий, которыми

приобретены новые технологии, тогда как в 2009 г. этот показатель был несколько больше, и составил 129 единиц. За пределами Украины 52 предприятия приобрели новые технологии (технические достижения), (2009 г. - 62 единицы). Передачей новых технологий в Украине в 2010 г. занимались 2 предприятия (2009 г. – 1 единица), а за границу из Украины было передано 2 единицы (2009 г. – 3 единицы). Как свидетельствует проведенный анализ, показатель передачи новых технологий на территории Украины возрос на единицу по сравнению с предыдущим годом, а за пределы Украины наоборот – уменьшился на 1 единицу. Наибольшее количество предприятий (2010 г. - 85 единиц) осуществили приобретение новых технологий за такой формой приобретения (передачи) технологий, как приобретение (продажа) оборудования в Украине, а наименьшее количество за такими формами приобретения (передачи технологий), как целенаправленный прием (переход) на работу квалифицированных специалистов (6 единиц), прочие (5 единиц). За пределами Украины среди группы приобретенных новых технологий за формами приобретения (передачи) технологий наибольшая численность характерна для 43 предприятий, осуществляющих приобретение (продажу) оборудования. Следует отметить, что по сравнению с предыдущим годом показатель сократился на 5 единиц. Наименьший показатель характерный для такой формы приобретения (передачи) технологий – 2 единицы, а также целенаправленный прием (переход) на работу квалифицированных специалистов – 1 единица. По сравнению с предыдущим годом последний показатель остался без изменений.

К факторам, тормозящим переход промышленных предприятий реального сектора экономики Украины к высокотехнологическому производству на инновационной основе необходимо отнести: отсутствие собственных средств у промышленных предприятий; отсутствие государственных средств; высокие кредитные ставки; высокий уровень инфляции; техническое несовершенство; высокая степень экориска; наличие трудностей с сырьем; отсутствие средств у заказчика; отсутствие спроса на продукцию; отсутствие информации о рынке сбыта; отсутствие экспериментальной базы; несовершенство нормативно-правового обеспечения; развитие экспортоориентированного сырьевого сектора экономики, вследствие чего доходы от экспорта сырья остаются за границей, и лишь в незначительной степени трансформируются в спрос на отечественную продукцию; отсутствие разработанной и действенной программы поддержки перспективных направлений развития пятого и шестого технологического укладов; недоразвитость инфраструктуры, особенно транспортных сетей (лизинг новых самолетов отечественного производства, строительство и модернизация трубопроводов, водных путей и прочее); отсутствие сети фондов кредитования малого бизнеса; отсутствие сети венчурных фондов для финансирования прорывных инновационных проектов; преобладание микротехнологий над биотехнологиями, основанными на достижениях геной инженерии и молекулярной биологии; нанотехнологии, система искусственного интеллекта, глобальная информационная сетка и интегрированные высокоскоростные транспортные системы; отсутствие спроса на высокотехнологические разработки, связанного с невозможностью отечественных производителей финансировать и внедрять соответствующие научные исследования. Из-за отсутствия коммерциализации продукта не происходит взаимовыгодного сотрудничества между образованием, наукой, реальным сектором экономики и бизнесом. Это вызывает необходимость производства ориентации на высокотехнологические разработки, которые существуют за пределами страны, при этом удовлетворение спроса проблематично за счет высокой конкуренции иностранных производителей. В результате чего наблюдается тенденция

увеличения отсталости технологического уровня большей части промышленных предприятий Украины от уровня промышленных предприятий государств с развитой рыночной экономикой. При условии сохранения имеющейся ситуации, с каждым годом в Украине усиливается технологическое отставание производства от ведущих стран мира, блокируются возможности стимулирования модернизации отечественного производства на основе использования инноваций. Мировой опыт ведущих стран, таких как США, Япония, Финляндия, Индия, Ирландия, Китай говорит о том, что произошел высокотехнологический прорыв, предусматривающий активное вмешательство государства в экономическое развитие производства.

### **Выводы**

С целью осуществления высокотехнологического прорыва и формирования инновационного развития реального сектора экономики необходимо осуществить:

– всестороннюю поддержку государством, специальными и региональными органами власти новообразованных инновационно-ориентированных структур и их потенциальных создателей. Так, например, в КНР девять крупнейших технологических университетов получают от государства повышенное финансирование на создание технопарков, центров технического развития и других инновационных учреждений, с целью внедрения и применения собственных и зарубежных разработок;

– разработку альтернативных источников высококвалифицированных специалистов в стране, поскольку наблюдается процесс "утечки мозгов". Так, например инновационный успех Ирландии базируется на использовании "на месте" имеющихся молодых и высококвалифицированных кадров путем привлечения иностранных инвесторов. Из десяти крупнейших мировых производителей программного обеспечения семь имеют филиалы или дочерние фирмы в Ирландии. В сфере инноваций работают 10,0% иностранных компаний Ирландии;

– внедрение рыночных механизмов, способствующих развитию науки и внедрению инноваций. Следует отметить, что инновационное развитие не может быть сформировано лишь за счет принятия централизованного решения. Например, в США состоялся бум относительно создания научных и технологических парков, когда Конгресс предоставил университетам право коммерческого использования результатов некоторых исследований. Коммерциализация технологий является наиболее успешной за счет создания инновационных дочерних компаний университетов;

– стимулирование кооперации с иностранными научно-исследовательскими учреждениями. Успех имеют совместные китайско-украинские научно-технологические парки, которые начали создаваться в провинции Шаньдун (2000 г.) и в г. Цзинань (2001 г.). Необходимо отметить такой факт, что в их работе привлечены Национальный технический университет Украины "Киевский политехнический институт", Херсонский государственный университет и Институт шелководства украинской академии аграрных наук. В сотрудничестве также заинтересованы с украинскими учреждениями индийские технопарки, которые могут предоставлять материальную помощь разработчикам по наиболее перспективным проектам;

– привлечение иностранных инвестиций для стимулирования развития сферы сверхрискового венчурного бизнеса. Высокая степень риска приносит наибольшие достижения. Так, например, в развитие первого венчурного фонда Силиконовой долины (Сан-Франциско, США) было инвестировано 3 млн. долл. США, а прибыль инвесторов составила почти 90 млн. долл. США;

– содействие развитию и функционированию малого инновационного бизнеса, который отличается мобильностью, в большей мере способен к оперативной разработке и внедрению нововведений в производство. Например, небольшие предприятия

Силиконовой Долины (Сан-Франциско, США), осуществляя развитие новых технологий, обеспечивали разработками разнообразные сферы производственной деятельности (микросхемы для межконтинентальных баллистических ракет “Минитмен – 2”; полупроводниковые элементы и полупроводниковые приборы; информационные технологии и др.);

– привлечение внутренних и иностранных инвестиций к научной и инновационной сфере путем создания благоприятного налогового климата и прочее.

## Список літератури

1. Фоломьев А. Высокотехнологичный комплекс в экономике России. – Экономист. – 2004. - №5. – С. 24-29.
2. Крехівський О., Саліхова О. Інноваційна політика України потребує змін. – Діловий Вісник. - 2010. - №06 (193). –С. 7-15.
3. Халавка Ю. Коментарі до обстеження УкрСтатом потенціалу виробництва високотехнологічної промислової продукції за період 2005-2007 рр. – [www.usw.com.ua](http://www.usw.com.ua)
4. Розвиток інноваційної та інвестиційної політики держави: Система державного управління та механізми державної підтримки інвестиційної та інноваційної діяльності. – [www.in.gov.ua](http://www.in.gov.ua)
5. Турко О., Дронова-Вартанян І., Артьомова А. Аналіз зміни переліку високотехнологічних продуктів та визначення особливостей високотехнологічних галузей України. - Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2010. - №2(10). – С.51-59.
6. Развитие мирового высокотехнологического рынка и пути увеличения присутствия Украины на нем. – [www.inventure.com.ua](http://www.inventure.com.ua)

*Е.Бойко*

**Высокотехнологический комплекс – основа инновационной модернизации экономики**

### України

В статье раскрыты особенности развития высокотехнологичных отраслей промышленности Украины на основе инновационной модернизации экономики Украины. Осуществлен анализ инновационной деятельности промышленных предприятий, расположенных на территории Украины. Выделены проблемы и пути решения модернизации экономики на инновационной основе.

*О.Бойко*

**High-tech complex - the basis of innovative modernization of Ukraine's economy**

In the article the features of the development of high-tech industries of Ukraine on the basis of innovative modernization of Ukraine's economy. The analysis of the innovative activity of industrial enterprises located in the territory of Ukraine. Identified problems and solutions to modernize the economy through innovation.

Одержано 17.10.11

УДК: 005.95:005.585

**О.В. Лопушинська, ас.**

*Полтавський університет економіки і торгівлі*

## Концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства

У статті розглянуті теоретичні та практичні аспекти оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства. Досліджено основні сучасні методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, визначені їх основні переваги та недоліки.

**конкурентоспроможність, конкурентні переваги, конкурентоспроможність персоналу, оцінка конкурентоспроможності персоналу**

**Актуальність.** У сучасних умовах господарювання фундаментальну основу довгострокових конкурентних переваг економічних суб'єктів складають кваліфіковані працівники, що володіють знаннями, досвідом, творчими та інноваційними здібностями і мотивовані до високопродуктивної праці.

Персонал підприємства є одним з найважливіших ресурсів в діяльності підприємства. Тому оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства є актуальним науково-практичним завданням, що потребує вирішення.

Для ефективного управління конкурентоспроможністю персоналу необхідний об'єктивний інструмент її оцінювання. На сьогодні не існує загальноприйнятої методики оцінки конкурентоспроможності персоналу. Кожне підприємство оцінює свою конкурентоспроможність персоналу власним способом, а сутність та ефективність його використання не демонструє. Для вирішення проблеми визначення рівня конкурентоспроможності персоналу науковці застосовують різні підходи.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Аналіз наукових досліджень, у яких започатковано розв'язання проблеми оцінки конкурентоспроможності персоналу, свідчить, що досить докладно розкрили це питання такі вчені, як: Р.Фатхутдинов, Л.Кондрацька, Д.Богиня, С.Сотникова, Л.Лісогор, Т.Костишина, О.Левченко, М.Семикіна, С.Хамінич, В.Коломієць, І.Петрова, О.Грішнова, О.Шпирко, Л.Міляєва, О.Кваша, І.Цветкова, О.Смірнов та інші.

Проблеми аналізу та оцінки конкурентоспроможності персоналу досить складні та багатогранні. Аналіз теорії і практики конкурентоспроможності персоналу показав, що існують різні підходи до її оцінки. На сьогодні відсутня чітка систематизація отриманих результатів дослідження. Питання оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства не є остаточно вирішеними: запропоновані сучасними науковцями методики оцінки не можна вважати комплексними через обмежену кількість урахованих у них чинників і неоднозначність отримуваної оцінки.

Таким чином, метою даної статті є дослідження і аналіз сучасних методик оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** За результатами опрацювання досліджень науковців із зазначеної проблеми визначено сучасні підходи до її реалізації. Так, на думку Р.Фатхутдінова, оцінку конкурентоспроможності персоналу слід здійснювати, виходячи з його конкурентних переваг, які бувають зовнішніми по відношенню до

персоналу і внутрішніми. Зовнішні конкурентні переваги персоналу визначаються конкурентоспроможністю організації, де працює конкретний фахівець чи спеціаліст. Якщо організація має високий рівень конкурентоспроможності, то й персонал має хороші зовнішні умови для досягнення високого рівня конкурентоспроможності. Внутрішні конкурентні переваги можуть бути успадкованими або набутими. Лише виключно талановиті люди можуть бути меншою мірою залежними від зовнішніх обставин.

Оцінку конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу рекомендується здійснювати за формулою

$$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 \frac{(\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5 \cdot n}, \quad (1)$$

де  $K_n$  – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу;

$n$  – кількість експертів;

$7$  – кількість якостей персоналу, що підлягають розгляду;

$\alpha_i$  – вагомість якості;

$\beta_{ij}$  – оцінка експертом якості персоналу у п'ятибальній системі: 1 – якість відсутня, 2 – проявляється досить рідко, 3 – проявляється не сильно і не слабо, 4 – проявляється часто, 5 – проявляється систематично [1].

В.Коломієць запропонувала методика оцінки конкурентоспроможності персоналу, що відповідає таким критеріям: доступність, наявність програмного забезпечення, маловитратність, кількість параметрів оцінки не більше 12-15, застосування в ролі експертів безпосередніх керівників структурних підрозділів. Запропонована модель оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємств включає такі етапи:

- формулювання мети підприємства при проведенні оцінки;
- визначення суб'єкта, об'єкта та предмета оцінювання;
- формування переліку конкурентних переваг, що будуть оцінюватися, і встановлення їхньої вагомості;
- оцінювання конкурентоспроможності як послідовного процесу збору, обробки та акумулювання необхідної інформації для розрахунку показників конкурентоспроможності;
- проведення розрахунку показників конкурентоспроможності згідно з обраною методикою;
- формулювання та оформлення результатів, їх аналіз та використання, доведення результатів оцінки конкурентоспроможності до працівників, прийняття на підставі отриманих результатів управлінських рішень [2].

У межах дослідження для оцінки конкурентоспроможності персоналу як колективу працівників автор пропонує розрахунок критерію конкурентоспроможності персоналу ( $K_n$ ) з урахуванням конкурентних переваг персоналу, джерел їх формування і факторів зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства

$$Kn = \frac{\alpha \sum_{q=1}^r k_{nq}}{r} + \frac{\beta \sum_{q=1}^r k_{dq}}{r} + v \sum_{s=1}^t \lambda_s c_s, \quad (2)$$

де  $k_{nq}$  – критерій конкурентних переваг  $q$ -тої особи;

$k_{dq}$  – критерій джерел конкурентних переваг  $q$ -тої особи;  $q=1, 2, \dots, r$ ;  $r$  – кількість персоналу;

$b$  – вагомість критерію конкурентних переваг;  
 $v$  – вагомість критерію джерел конкурентних переваг;  
 $l_s$  – вагомість  $s$ -го фактору зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства;  
 $c_s$  – оцінка  $s$ -того фактору зовнішнього чи внутрішнього середовища функціонування підприємства;  $s=1, 2, \dots$ ,  
 $t$ ;  $t$  – кількість факторів зовнішнього та внутрішнього середовища;  
 $x$  – вагомість оцінки зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування підприємства.

$$k_{nq} = \sum_{i=1}^n \eta_i a_i, \quad (3)$$

де  $\eta_i$  – вагомість  $i$ -тої конкурентної переваги  $q$ -тої особи;  
 $a_i$  –  $i$ -та конкурентна перевага  $q$ -тої особи;  $i=1, 2, \dots, n$ ;  
 $n$  – кількість конкурентних переваг.

$$k_{dq} = \sum_{j=1}^m \mu_j b_j, \quad (4)$$

де  $m_j$  – вагомість  $j$ -того джерела конкурентних переваг  $q$ -тої особи;  $b_j$  –  $j$ -те джерело конкурентних переваг  $q$ -тої особи;  $j=1, 2, \dots, m$ ;  $m$  – кількість джерел конкурентних переваг.

Комплексна оцінка конкурентоспроможності  $K_{ij}$ , запропонована І.Петровою [3, с.155], будується на використанні балів  $\alpha_{ij}$  та значущості  $\beta_{ij}$  використаних для неї критеріїв:

$$K_i = \sum \alpha_{ij} \cdot \beta_{ij}. \quad (5)$$

Для визначення конкурентоспроможності персоналу підприємства Л.Міляєва пропонує застосування адитивної моделі [4]. Перевагами даної моделі є орієнтація на різні групи персоналу, використання вільного члену рівняння регресії, використання методу попарної рангової кореляції для визначення вагомості оцінюваних характеристик працівників підприємства, що дозволяє більш точно визначити вагомість кожної ознаки у їхній сукупності. Проте ця методика має обмеженість ознак конкурентоспроможності персоналу, які включені до методики оцінки, що може приводити до викаження узагальнюючого результату внаслідок впливу тих суттєвих чинників.

Інші автори, зокрема, І.Цветкова запропонували послідовність оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства на підставі  $x$  чинників з формуванням детермінованої аналітичної моделі (рисунок 1).

Формалізоване представлення моделі оцінки конкурентоспроможності персоналу І.Цветковою має вигляд:

$$R = f_1 * f_2 * \dots * f_i * \sum_{j=1}^t f_j, \quad (6)$$

де  $R$  – результуючий показник конкурентоспроможності персоналу підприємства;

$f$  – оцінка інтенсивності впливу чинника на конкурентоспроможність персоналу;

$i$  – кількість чинників, що мультиплікативно впливають на результуючий показник конкурентоспроможності персоналу;

$t$  – кількість чинників, що адитивно впливають на результуючий показник конкурентоспроможності персоналу.

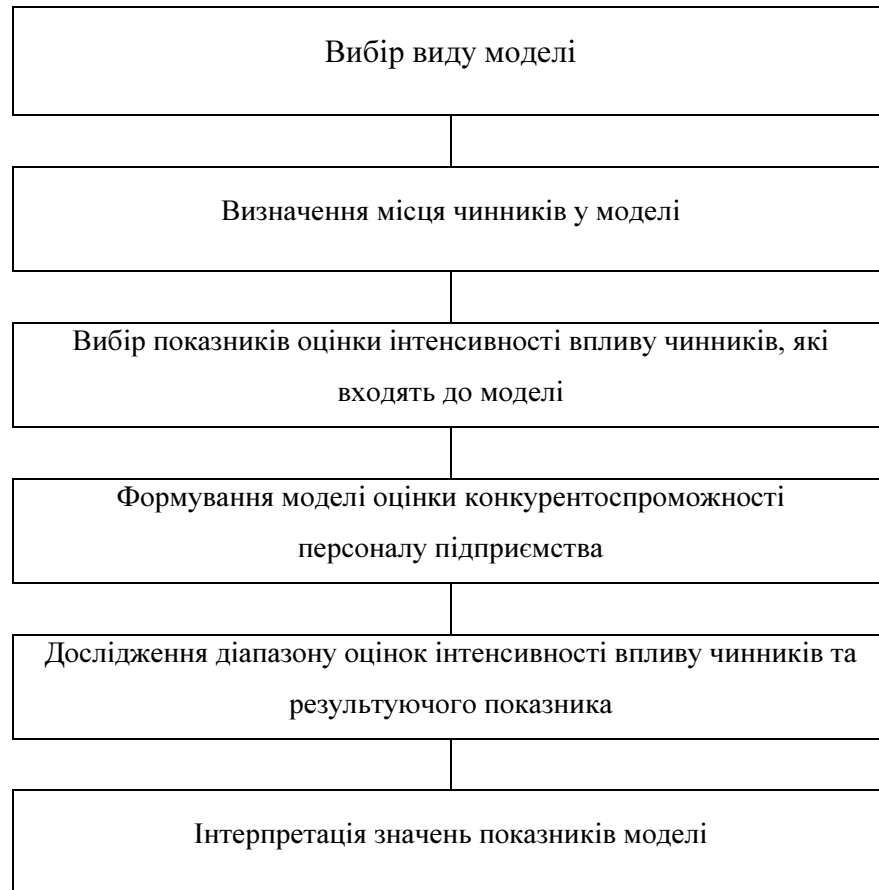


Рисунок 1 - Послідовність оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства [5]

З урахуванням нерівнозначності впливу чинників у визначенні результуючого показника конкурентоспроможності персоналу підприємства І.Цветкова пропонує використовувати коефіцієнти вагомості їх впливу. Коефіцієнти вагомості у межах запропонованої адитивно-мультиплікативної моделі використовуються у такій формі:

$$R = \alpha_1 f_1 * \alpha_2 f_2 * \dots * \alpha_i f_i * \sum_{j=1}^l \alpha_j f_j. \quad (7)$$

Головним недоліком використання даної моделі є складність оцінювання інтенсивності впливу чинників. Адже, для оцінки інтенсивності впливу кожного чинника можна запропонувати кілька показників, які визначаються різними способами. Крім того, інтенсивність впливу більшості чинників не можна оцінити одним показником. Тому слід врахувати, щоб показник та порядок його визначення мають бути, з одного боку, такими, що дійсно відображають інтенсивність впливу чинника на конкурентоспроможність персоналу на конкретному підприємстві. З іншого боку, він не повинен бути надто складним для визначення та інтерпретації.

Запропонований О.Квашею алгоритм визначення рівня конкурентоспроможності управлінського персоналу підприємства бальним методом оцінювання містить наступні етапи:

- визначення переліку параметрів і встановлення їхньої вагомості;
- аналіз біографічних характеристик управлінського персоналу;
- розрахунок одиничних параметричних індексів і групового показника



конкурентоспроможності за біографічними характеристиками;

- визначення максимального балу (ідеалу) за якісними параметрами конкурентоспроможності;
- розрахунок одиничних параметричних індексів і групового показника конкурентоспроможності за якісними параметрами;
- розрахунок інтегрального показника конкурентоспроможності [6].

В процесі аналізу та узагальнення існуючих методологічних та методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу О.Смірнов дійшов наступних висновків: набір індикаторів конкурентоспроможності персоналу на кожному підприємстві має специфіку, яка може визначатися шляхом моніторингу та експертних оцінок; інтенсивність оновлення, зміни індикаторів конкурентоспроможності пов'язана зі зміною ринкової кон'юнктури, швидкістю змін вимог роботодавців до якості людського капіталу, витрат, пов'язаних із залученням, розвитком та використанням цього капіталу [7].

Методика визначення загальної оцінки конкурентоспроможності працівника, запропонована М.Семикіною, базується на використанні ПЕОМ. Автоматизована система оцінювання спрямована не лише формування оцінок роботодавця та працівника щодо універсальності можливостей, рівня кваліфікації, але і на формування рекомендацій стосовно необхідності підвищення рівня конкурентоспроможності по кожному з показників, що підлягають оцінюванню – “залишити на рівні конкурентоспроможності”, “покращити в першу чергу”, “покращити в другу чергу”.

Запропонована М.Семикіною [8] методика оцінки конкурентоспроможності реалізована у формі автоматизованої системи, основа якої зведена до наступних кроків:

- роботодавець для кожної групи працівників формує вихідну таблицю, відображаючи значення шкали пріоритетів факторів та системи градування;
- кожен працівник заповнює відповідну форму, в якій містяться дані щодо власних професійно-кваліфікаційних характеристик;
- автоматизована система здійснює аналіз зазначених даних і формує результати аналізу, за якими визначається ступінь конкурентоспроможності кожного із працівників відповідно вимог роботодавця.

Методичні підходи О. Грішнєвої і О. Шпирка базуються на тому, що конкурентоспроможність персоналу є функцією від його якості й ціни [9]. До індикаторів конкурентоспроможності працівників автори включають:

- об'єктивні якісні характеристики працівників (кваліфікація, досвід, освіта, здоров'я, продуктивність праці, внесок у результати діяльності підприємства);
- суб'єктивні якісні характеристики (характер, здатність до навчання);
- цінові характеристики (витрати на персонал – заробітна плата, витрати, пов'язані з прийомом на роботу, навчанням, адаптацією, перекваліфікацією, підвищенням кваліфікації).

Конкурентоспроможність працівників О. Грішнєва і О. Шпирко пропонують визначати як співвідношення кількісної оцінки якості до ціни, при цьому методикою передбачається застосування бального методу оцінки та залучення вагових коефіцієнтів для визначення вагомості окремих індикаторів конкурентоспроможності [10].

**Висновки.** Таким чином, аналіз існуючих методик визначення конкурентоспроможності персоналу дає змогу зробити висновок, що деякі з них мають істотні переваги, зокрема, дозволяють здійснювати відбір найбільш конкурентоспроможних працівників на ринку праці, позитивно впливати на підвищення якості трудового потенціалу окремих працівників і підприємства в цілому. Кожна з описаних методик надає уявлення про працівника, рівень його

конкурентоспроможності, необхідний для забезпечення ефективного функціонування підприємства на ринку.

Недоліки існуючих підходів до оцінки конкурентоспроможності персоналу полягають в тому, що вони не повністю відповідають вимогам системності та комплексності, а тому жоден з усіх наведених методів не пристосований для використання системного відбору та аналізу всіх факторів, які можуть чинити вплив на конкурентні переваги працівників. Всі наведені методики, враховуючи лише стан об'єкта оцінки (персоналу), не враховують потреби ринку. Найбільші труднощі викликає відсутність механізму визначення та врахування, а потім приведення до спільного виміру всіх факторів, які впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства. Крім того, існуючі методики оцінки конкурентоспроможності персоналу потребують вдосконалення у напрямі визначення міри відповідності працівників ринковому попиту та динаміки конкурентних переваг.

Виходячи з аналітичного порівняння розглянутих підходів, можна зробити висновок про необхідність розробки універсального методу визначення конкурентоспроможності працівників, який би включав більшість основних параметрів та комплексно оцінював конкурентоспроможність персоналу підприємства, що і буде предметом нашого подальшого дослідження.

## Список літератури

1. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг: Учебник для вузов. 3-е изд.: СПб.: Питер, 2003. – 347 с.
2. Коломієць В.М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств: Автореферат. – Запоріжжя, 2008. – 16 с.
3. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
4. Миляева Л.Г. Кадровая политика предприятий: трансформация приоритетов, анализ, опыт эффективной реализации // Проблемы, успехи и трудности переходной экономики (опыт России и Беларуси) / Под ред. М.А. Портного. – М.: МОНФ, 2000. – С. 165-191.
5. Цветкова І.І. Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства . : дис... канд. наук: 08.00.04. – Сімферополь, 2007. – 250 с.
6. Кваша О.С. Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія, методика та актуальність оцінювання. – Бізнес-навігатор// Міжнародний університет бізнесу і права. – Херсон, 2009. –№2(17). – С.136-140.
7. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств. – Автореферат, Київ, 2007. – 20 с.
8. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
9. Шнипко О. С. Національна конкурентоспроможність : сутність, проблеми, механізми реалізації / О. С. Шнипко. – К. : Наукова думка, 2003. – 334 с.
10. Грیشнова О., Шпирко. О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці, 2004. – № 3. – С. 3 – 9.

*Е.Лопушинская*

### **Концептуальные подходы к оценке конкурентоспособности персонала предприятия**

В статье описаны теоретические и практические аспекты оценки конкурентоспособности персонала предприятия. Исследованы основные методические подходы к оценке конкурентоспособности персонала предприятия, выявлены их основные преимущества и недостатки.

*O.Lopushinska*

### **Conceptual approaches to assessing the competitiveness of staff**

The article deals with theoretical and practical aspects of competitiveness stuff. Studies of key current methodological approaches to assessing the competitiveness of company staff identified their main advantages and disadvantages.

Одержано 20.10.11

**УДК 364.048**

**О.В. Заярнюк, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів**

Стаття присвячена дослідженню зарубіжного досвіду сприяння зайнятості інвалідів. Аналізуються зарубіжні системи сприяння зайнятості інвалідів з точки зору впливу на роботодавця, працюючого інваліда, особливостей відповідного інституціонального забезпечення. Запропоновано шляхи сприяння зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду.

**інваліди, сприяння зайнятості, зарубіжний досвід**

**Постановка проблеми.** Попри наявність гарантованих прав, законодавче забезпечення працевлаштування інвалідів, залучення їх до продуктивної праці залишається слабким місцем у нашій державі. Як свідчить практика, через обмежені можливості здоров'я інваліди не мають змоги на рівних з іншими громадянами конкурувати на ринку праці, як наслідок – порушуються їх права на працю, триває процес витіснення зі сфери трудової діяльності, зростає рівень безробіття та глибина бідності. В цьому зв'язку, актуальності набуває аналіз зарубіжного досвіду сприяння зайнятості осіб з інвалідністю та окреслення можливостей його застосування в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним та прикладним проблемам розширення можливостей щодо працевлаштування осіб з інвалідністю присвятили праці багато вчених близького і дальнього зарубіжжя – М. Байгереев, Е. Наберушкіна, О. Ярская-Смірнова, С. Девсон, Р. Мартін, Н. Мігер, Р. Піментал, Х. Рітчі. Водночас, проблеми соціального захисту і працевлаштування інвалідів в Україні залишаються гострими, що змушує науковців і практиків активно шукати шляхи їх розв'язання. В цьому зв'язку корисним для України є звернення до зарубіжного досвіду.

Мета статті полягає у висвітленні світового досвіду сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, аналізі політики країн з розвинутою ринковою економікою у ставленні до інвалідів як найбільш соціально вразливих громадян суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є однією з важливих складових системи організації використання і розвитку трудового потенціалу соціально-орієнтованої ринкової економіки. Особливе значення вона має і для України в сучасних умовах соціально-економічного розвитку.

Змушені констатувати, що головне завдання у сфері професійної реабілітації – забезпечення конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці і їх працевлаштування – залишається невирішеним. Чисельність інвалідів працездатного віку нині в Україні перевищила 1,5 млн. осіб. У 2008-2009 рр. рекомендації медико-соціальної експертної

The article deals with theoretical and practical aspects of competitiveness stuff. Studies of key current methodological approaches to assessing the competitiveness of company staff identified their main advantages and disadvantages.

Одержано 20.10.11

**УДК 364.048**

**О.В. Заярнюк, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів**

Стаття присвячена дослідженню зарубіжного досвіду сприяння зайнятості інвалідів. Аналізуються зарубіжні системи сприяння зайнятості інвалідів з точки зору впливу на роботодавця, працюючого інваліда, особливостей відповідного інституціонального забезпечення. Запропоновано шляхи сприяння зайнятості в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду.

**інваліди, сприяння зайнятості, зарубіжний досвід**

**Постановка проблеми.** Попри наявність гарантованих прав, законодавче забезпечення працевлаштування інвалідів, залучення їх до продуктивної праці залишається слабким місцем у нашій державі. Як свідчить практика, через обмежені можливості здоров'я інваліди не мають змоги на рівних з іншими громадянами конкурувати на ринку праці, як наслідок – порушуються їх права на працю, триває процес витіснення зі сфери трудової діяльності, зростає рівень безробіття та глибина бідності. В цьому зв'язку, актуальності набуває аналіз зарубіжного досвіду сприяння зайнятості осіб з інвалідністю та окреслення можливостей його застосування в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним та прикладним проблемам розширення можливостей щодо працевлаштування осіб з інвалідністю присвятили праці багато вчених близького і дальнього зарубіжжя – М. Байгереев, Е. Наберушкіна, О. Ярская-Смірнова, С. Девсон, Р. Мартін, Н. Мігер, Р. Піментал, Х. Рітчі. Водночас, проблеми соціального захисту і працевлаштування інвалідів в Україні залишаються гострими, що змушує науковців і практиків активно шукати шляхи їх розв'язання. В цьому зв'язку корисним для України є звернення до зарубіжного досвіду.

Мета статті полягає у висвітленні світового досвіду сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, аналізі політики країн з розвинутою ринковою економікою у ставленні до інвалідів як найбільш соціально вразливих громадян суспільства.

**Виклад основного матеріалу.** Зайнятість осіб з обмеженими фізичними можливостями є однією з важливих складових системи організації використання і розвитку трудового потенціалу соціально-орієнтованої ринкової економіки. Особливе значення вона має і для України в сучасних умовах соціально-економічного розвитку.

Змушені констатувати, що головне завдання у сфері професійної реабілітації – забезпечення конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці і їх працевлаштування – залишається невирішеним. Чисельність інвалідів працездатного віку нині в Україні перевищила 1,5 млн. осіб. У 2008-2009 рр. рекомендації медико-соціальної експертної

комісії із працевлаштування отримала майже половина з них, однак на початок 2010 р. в Україні в межах законодавчо встановленого роботодавцям нормативу з працевлаштування (4%) працювала трохи більше ніж чверть інвалідів.

Досвід сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в розвинених ринкових системах свідчить про те, що інтеграція цих громадян до сфери трудової діяльності на сьогодні є одним з пріоритетних завдань соціальної політики.

Поширення тенденції до сприяння зайнятості осіб з інвалідністю з одного боку, як складової соціальної політики держави, а з іншого – як економічно доцільного процесу, що має певний ефект завдяки зменшенню витрат на допомогу з інвалідності та, відповідно, зменшенню масштабів бідності серед цієї категорії громадян, свідчить про позитивний результат такої державної політики. Так, за статистикою, в Австралії рівень економічної активності серед чоловіків з інвалідністю складає майже 60%, жінок – 46%, у Великій Британії – 50%, у Німеччині – рівень економічної активності серед людей з тяжкою формою інвалідності – 38%. У Швеції рівень економічної активності серед осіб з інвалідністю складає 68%. В Італії 55 % інвалідів працездатного віку працюють [4, с. 55].

У Франції право інвалідів на працю законодавчо закріплено в 2005 р. Відтоді всі підприємства, на яких працюють понад 20 службовців, повинні приймати на роботу не менше 6% людей з обмеженими фізичними можливостями. Таких підприємств нині у Франції налічується 120 тисяч [7, с. 14]. Законодавчі акти, які стосуються соціального захисту інвалідів у Франції, покликані забезпечити права інвалідів на працю шляхом інтеграції в суспільство і адаптацію до трудової діяльності за допомогою професійної реабілітації, включаючи професійну підготовку, а також створення спеціалізованих робочих місць, надання технічних засобів реабілітації, вільного доступу до житлових і громадських споруд [7, с. 14].

Залежно від практики реабілітаційних заходів, що склалися в країні, вони виконуються профільними або комплексними реабілітаційними установами, що перебувають у підпорядкуванні служби зайнятості, як, наприклад, у Фінляндії, Канаді, Англії, Німеччині, Австралії – частина програм знаходиться у віданні Департаменту соціального забезпечення, інша, спеціалізована програма професійної підготовки інвалідів, проводиться структурами Департаменту по працевлаштуванню і у справах молоді [1; 3; 6; 8; 9].

Аналіз наукових джерел засвідчує, що сприяння зайнятості осіб з інвалідністю за кордоном базується на комплексному використанні економічних та організаційних інструментів впливу на роботодавців, самих інвалідів, а також створення та розвитку відповідного інституціонального середовища (табл. 1).

Серед численних напрямків сприяння зайнятості осіб з інвалідністю в країнах з розвинутою ринковою економікою особлива увага надається професійній орієнтації, професійній підготовці, відновленню трудових і соціальних навичок інвалідів, сприянню працевлаштуванню, створенню спеціалізованих робочих місць, введенню пільгової фінансово-кредитної політики для стимулювання роботодавців, що використовують працю інвалідів, субсидуванню зайнятості інвалідів, квотуванню робочих місць, вдосконаленню законодавства.

Проте в світі йде постійна суперечка щодо доцільності тих або інших заходів, що приймаються державами. Наприклад, серед заходів, покликаних збільшити чисельність зайнятих інвалідів, у багатьох країнах діє концепція квотування державою певного відсотка робочих місць на підприємствах.

Так, наприклад, на кожному підприємстві в Канаді з чисельністю більше 100 осіб чисельність працюючих інвалідів не повинна бути нижчою, ніж

середньостатистичні дані, опубліковані в офіційній статистиці.

Загальна квота для інвалідів на підприємствах Франції – 6%, в Італії та Іспанії – 2%, в Німеччині – 5%, в Австрії – 4% [3, с. 2]. У той же час законодавство США не передбачає мінімальної квоти робочих місць для інвалідів, вважаючи це дискримінацією „навпаки”, тобто по відношенню до інших груп населення.

Доцільно зауважити, що у країнах Євросоюзу та інших країнах, де законодавством передбачені квоти робочих місць для осіб з інвалідністю, існують певні відмінності у відсотковому розмірі квоти. Він залежить переважно від чисельності працівників підприємства, ситуації на ринку праці та форми власності підприємства (табл. 2).

Більшість країн Західної Європи, США, Канади останніми роками були змушені провести скорочення фінансування низки соціальних заходів. Акценти фінансування перенесені з соціальних виплат на „активні напрями” політики зайнятості інвалідів, серед яких найбільш дієвою є професійно-соціальна реабілітація.

Таблиця 1 – Зарубіжні системи сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями

Стимулювання роботодавців	Інституціональне забезпечення	Система пільг для працюючих інвалідів
<ul style="list-style-type: none"> <li>– відмова від квот за умови реалізації заходів, спрямованих на працевлаштування та сприяння кар’єрному зростанню працівників з інвалідністю;</li> <li>– стимулюючі преміальні виплати за кожного інваліда, найнятого понад мінімальну квоту;</li> <li>– компенсація витрат на створення (переобладнання) робочих місць для інвалідів;</li> <li>– надання роботодавцю протягом 2-х років гарантованої субсидії у розмірі оплати праці інвалідів при проведенні їх реабілітації;</li> <li>– надання пільг з оподаткування роботодавців при прийомі на роботу інваліда (розмір пільг залежить від ступеня тяжкості захворювання інваліда та від досвіду його роботи);</li> <li>– надання державних субсидій на оплату праці працівника з інвалідністю в розмірі 50% заробітку такого працівника протягом усього періоду його зайнятості.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– організація пошуку фахівцями служби зайнятості вакансій для інвалідів;</li> <li>– створення спеціалізованого банку даних для осіб, які пройшли професійну реабілітацію з одночасним їх працевлаштуванням;</li> <li>– реалізація довгострокових цільових програм, що передбачають отримання молодими інвалідами професійно-технічної або вищої освіти;</li> <li>– організація консультування з приводу професійної підготовки, професійної реабілітації та працевлаштування;</li> <li>– створення спеціальних реабілітаційних курсів, обладнання робочих і навчальних місць з урахуванням індивідуальної нозології інваліда;</li> <li>– організація навчання працівника-інваліда на робочому місці.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– надання економічних гарантій для осіб з обмеженими фізичними можливостями (імунітету відносно звільнення, забезпечення права на додаткову оплачувану відпустку, можливості роботи в одну зміну);</li> <li>– регламентування умов праці осіб з інвалідністю, матеріальне заохочення праці осіб з інвалідністю на рівні з іншими працівниками через систему колективно-договірних відносин;</li> <li>– спільне навчання студентів-інвалідів та інших осіб;</li> <li>– надання фінансових пільг і додаткових субсидій для студентів-інвалідів;</li> <li>– застосування новітніх технологій навчання осіб з інвалідністю з урахуванням нозології інвалідності;</li> <li>– сприяння у працевлаштуванні на звичайному виробництві в спеціально створених умовах та в спеціальних цехах (майстернях, дільницях);</li> <li>– підвищення кваліфікації та навчання осіб з інвалідністю;</li> <li>– застосування дистанційної форми зайнятості інвалідів;</li> <li>– застосування знижених норм виробітку для найскладніших категорій осіб з інвалідністю;</li> <li>– адаптація робочого або навчального місця до особливих індивідуальних потреб інваліда;</li> <li>– надання можливості для медичного обстеження, оцінки трудових можливостей.</li> </ul>

Складено автором за [1; 3; 6; 8; 9; 11; 13].

Законодавством Польщі передбачено звільнення від сплати до пенсійного фонду роботодавців, у яких працює 6% інвалідів від загального числа працівників. Окрім того, роботодавець має можливість отримати фінансову допомогу з Фонду реабілітації інвалідів для організації відповідних робочих місць [2, с. 68-70].

Найпоширенішою формою гнучких трудових відносин за участю осіб з обмеженими фізичними можливостями, яка почала втілюватися ще в 60-х роках минулого століття, є скорочений о часу працівників-інвалідів стосується робочого дня або тижня [11; 13].

В останні десятиліття підхід до політики працевлаштування, організації праці і трудових відносин у розвинених країнах з ринковою економікою зазнає суттєвих змін. Значні організаційні зміни в формах зайнятості пов'язані з виникненням і реалізацією дистанційної зайнятості (виконання роботи поза робочим місцем – вдома, в офісі чи вдома у замовника або партнера, в бібліотеці, Інтернет-клубі). Передумовою виникнення цієї форми праці став розвиток комунікаційних технологій, що дозволив здійснювати ефективну комунікацію працівника з робочим місцем (колегами, менеджерами, замовниками) на відстані (за допомогою телефону, факсу, мережі Інтернет).

Таблиця 2 – Порівняльний аналіз систем квотування робочих місць для осіб з інвалідністю

<i>Принцип диференціації</i>	<i>Зарубіжні країни</i>	<i>Україна</i>
Залежно від чисельності працівників	Німеччина, Франція, Угорщина – на підприємствах більше, як із 20 працівниками; робочий час, який реалізується у формі скороченого робочого дня, робочого тижня, місяця або року. Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що найчастіше скорочення робочого часу Австрія, Польща – із 25 працівниками; Іспанія – 50 і більше; Пакистан – 100 і більше.	Квотування робочих місць на підприємствах, де працює більше 8 осіб
Залежно від ситуації на ринку праці	Німеччина – від 5,0% до 10,0%. Малі підприємства можуть бути зовсім звільнені від квотування, якщо кількість робочих місць у районі перевищує чисельність працездатних інвалідів.	Відсотковий розмір квоти є величиною незмінною
Залежно від форми власності підприємства	Люксембург – від 2,0% до 5,0%, Німеччина – від 5,0% до 10,0%, Японія – від 1,6% до 2,0%. Для державних підприємств встановлюється вищий норматив, ніж для приватних.	Відсотковий розмір квоти робочих місць є величиною однаковою для підприємств всіх форм власності

Складено автором за [2; 3; 9].

Спираючись на результати досліджень А.М. Колота [5] щодо переваг і недоліків використання дистанційної зайнятості та беручи до уваги особливості осіб з обмеженими фізичними можливостями як суб'єктів соціально-трудова відносин, відмітимо, що як одна з форм зайнятості осіб з інвалідністю, дистанційна зайнятість має низку суттєвих переваг: знижуються перешкоди для осіб із значними вираженими ознаками інвалідності, пов'язані з небажаними контактами в офісі; працівнику-інваліду з обмеженою мобільністю не потрібно долати труднощі, щоб дістатися до місця

роботи; працівник залишається в колі сім'ї і має більші можливості для вирішення проблем зі здоров'ям; є можливість для самостійного регулювання часу перерв протягом робочого дня відповідно до потреб, обумовлених станом здоров'я; значні можливості для реалізації власної економічної незалежності, зміцнення або набуття нових ділових і соціальних контактів, знайомств.

Узагальнюючи зарубіжний досвід сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями, можна зробити наступні висновки.

Провідна роль у формуванні умов для залучення інвалідів до сфери зайнятості належить державі, при цьому політика держави відносно осіб з фізичними вадами будується на рівноправності та гарантіях спеціальних прав для забезпечення їх життєдіяльності. У країнах розвинутої ринкової економіки держава є потужним регулятором розвитку трудового потенціалу суспільства, в тому числі осіб з обмеженими фізичними можливостями. Програми державного регулювання зайнятості осіб з фізичними вадами ґрунтуються на використанні механізму економічної заінтересованості роботодавців у створенні та збереженні робочих місць для інвалідів.

Залежно від соціально-економічної ситуації в різних країнах діють ті або інші економічні важелі, які мають на меті залучення інвалідів до сфери зайнятості: гнучка система квотування робочих місць, резервування певних видів діяльності, створення спеціалізованих цехів і майстерень.

З метою сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями уряди держав із розвинутою соціально орієнтованою ринковою економікою використовують різноманітні заходи щодо найму чи збереження зайнятості цієї категорії громадян. Це, зокрема, матеріальне стимулювання (дотації) для роботодавців, які наймають осіб з інвалідністю понад мінімальну квоту; надання дотацій роботодавцям з метою компенсації заробітної плати працівників з інвалідністю; створення податкових пільг для роботодавців, пільг при сплаті внесків на соціальне страхування; використання соціально-психологічних стимулів для заохочення роботодавців до найму осіб з інвалідністю; надання дотацій та субсидій роботодавцям для облаштування та технічного обслуговування робочих місць для працівників з інвалідністю.

Підвищенню ефективності працевлаштування осіб з інвалідністю сприяє тісний зв'язок між службами з питань зайнятості інвалідів і роботодавцями, який реалізується через розвинуту систему структур, що займаються виключно питанням сприяння зайнятості інвалідів – бюро зайнятості, центри професійної реабілітації та зайнятості інвалідів, підрозділи чи структури служби зайнятості, які займаються працевлаштуванням цієї категорії громадян.

Гнучкі трудові відносини та відповідні форми працевлаштування, такі як скорочений робочий час, дистанційна зайнятість як спосіб розв'язання проблем працевлаштування осіб з інвалідністю мають успішне застосування в зарубіжній практиці. Переваги дистанційної форми зайнятості і розвиток телекомунікаційних технологій дають підстави для пропозиції активного її використання в якості варіанта працевлаштування для осіб з обмеженими фізичними можливостями в Україні.

**Висновки.** Підсумовуючи викладене вище, можна зробити висновок, що сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями є складним процесом, організація якого потребує правильного вибору форм та методів, а також конкретних інструментів, здатних забезпечити узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників-інвалідів.

## Список літератури



1. Байгереев М. Нидерланды: суть реформы социальной защиты – в стимулировании трудовой активности / М. Байгереев // Человек и труд. – 2004. – № 1. – С. 41–46.
2. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід. / Відп. ред. О. Палій / Сергій Богданов. – Київ: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2002. – 93 с.
3. Гаврюшенко Г. Працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями: світовий досвід та пропозиції щодо його запровадження в Україні / Ганна Гаврюшенко // Соціальний захист. – 2005. – № 11. – С. 27–28.
4. Кір'ян Т.М. Організація професійної реабілітації та зайнятості інвалідів / Т.М. Кір'ян // Забезпечення прав інвалідів – важлива умова їх інтеграції в сферу праці. Матеріали міжнародного семінару 26-27 травня 2008 р., м. Євпаторія, АР Крим. – К.: Соцінформ, 2008. – С. 54–57.
5. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 [5] с.
6. Некипелов Д.С. Этнические меньшинства и инвалиды на рынке труда: зарубежный опыт / Д.С. Некипелов // Труд за рубежом. – 1998. – № 1 (37). – С. 61–74.
7. Соціальна інтеграція – через зайнятість // Людина і праця. – 2009. – № 5. – С. 14.
8. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід (монографія / В.М. Новіков, Н.П. Сітнікова, Л.А. Мусіна, В.В. Семенов; за ред. д.е.н., проф. В.М. Новікова. – НАН України. Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 253 с.
9. Цыганов М.Е. Интеграция инвалидов в сферу занятости: опыт стран Евросоюза / М.Е. Цыганов // Труд за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 28–56.
10. Ярская-Смирнова Е.Р. Социальная работа с инвалидами / Е.Р. Ярская-Смирнова, Э.К. Наберушкина. – СПб.: Питер, 2004. – 316 с.
11. Mark Priestley. Adults only: Disability, Social Policy and the Life Course Jnl Soc. Pol., 29, 3, 421-439 Printed in the United Kingdom. 2000 Cambridge University Press.
12. New Deal for Disabled People: Survey of Employers, Dewson S, Ritchie H, Meager N. Research Report DWPRR 301, Department for Work and Pensions, 2005.
13. Pimental Richard. The return to work process: a case management approach. Chatsworth, California. – 1995 – 144 p / Editors: Barbara Wexler and Lee Wright / Copyright 1995 by Milt Wright & Associates, Inc.

*А. Заярнюк*

#### **Зарубежный опыт содействия занятости инвалидов**

Статья посвящена исследованию зарубежного опыта содействия занятости инвалидов. Анализируются зарубежные системы содействия занятости инвалидов. Предложены пути содействия занятости инвалидов с учетом зарубежного опыта.

*О. Заярнюк*

#### **Foreign experience of invalids employment support**

The article is devoted to researching of foreign experience of invalids employment support. The foreign systems of invalids employment support are analysed. The ways of assistance of invalids employment on the base of foreign experience are offered.

Одержано 14.10.11

УДК 331.101.6

**О.В.Кіріченко, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Про склад факторів впливу на зростання продуктивності конкурентної праці

В статті розглянуто вплив факторів на продуктивність праці які впливають в процесі економічного аналізу, котрий є важливою функцією управління виробничими процесами.

**продуктивність праці, конкуренція, конкурентоспроможність, організація виробництва, організація праці**

**Актуальність теми дослідження.** Розвиток конкурентних відносин вимагає по новому поставитися до проблеми продуктивності праці. Сучасний конкурентний ринок споживачів жадає від виробника ефективності (обґрунтування ціни), якості, гнучкості асортименту, інноваційності. Усі ці вимоги реалізуються у часі і спрямовані на збільшення продуктивності праці.

В умовах конкурентних відносин продуктивність праці є концентрованим вираженням ефективного використання трудового, наукового, технічного, фінансового потенціалу підприємств, дієвості господарського механізму управління.

Продуктивність праці у новому розумінні повинна втілювати у собі якість управління, матеріалів, сировини та устаткування, задіяних у виробничому процесі, якість праці, продукції, обслуговування.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан розвитку економіки України і її господарських суб'єктів характеризується жорстким обмеженням усіх видів виробничих ресурсів. Подолання кризи в економіці України може бути забезпечено лише через глибоку реконструкцією економічної бази суспільного виробництва. Модернізацію та структурну перебудову економіки слід здійснювати на основі глибокого аналізу особливостей її докризового розвитку, через встановлення основних протиріч, що викликали зниження ефективності її функціонування.

Входження у світовий ринок вітчизняних підприємств втягнуло їх у гостру конкурентну боротьбу за міжнародними правилами конкуренції, одним з основних (поряд із гнучкістю та інноваційністю виробництва) є висока продуктивність праці і якість продукції.

Конкуренція на світовому ринку розвивається по спіралі. У теперішній час, коли важливість гнучкості та інноваційності виробництва усіма суб'єктами ринкового простору усвідомлена як головна особливість ринку покупця, знову настає час продуктивності праці і якості як оновленого інтегрованого фактору конкурентної переваги.

Основним способом підвищення конкурентоспроможності підприємств є максимальне задоволення потреб споживачів, створення нових продуктів і послуг високої якості, істотне зниження витрат виробництва.

Підприємства України, зштовхнувшись із сильною конкуренцією, спочатку були подавлені появою безлічі проблем. Але згодом деякі підприємства адаптувалися до

умов конкуренції і поступово стали усвідомлювати, що конкуренція виступає у ролі стимулу ефективного виробництва.

Адаптація до конкуренції дозволяє побудувати упорядковану систему входження підприємств у міжнародний ринок. Тільки позитивний вплив конкуренції на організацію бізнесу означає, що підприємства цілком адаптувалися до її умов і поставили конкуренцію собі на службу як сугубо позитивний фактор. Але такий варіант характерний тільки для окремих підприємств. Для більшості вітчизняних підприємств конкуренція негативно вплинула на організацію бізнесу. Такі підприємства повинні змінити відношення до конкуренції і сприймати її не як перешкоду, а як стимул.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вивчених нами наукових роботах вітчизняних та зарубіжних вчених пропонується досліджувати зміни рівня продуктивності праці у залежності від конкурентної ситуації на ринках сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інвестицій, інновацій, трудових ресурсів і кінцевої продукції чи послуг. У підсумку продуктивність праці відбиває конкурентоспроможність суб'єкту господарювання, його бізнес-процесу та ефективність використання технічного, економічного і соціального потенціалу [1-8].

**Невирішені аспекти проблеми.** Вагомість же впливу факторів на продуктивність праці виявляється у процесі комплексного економічного аналізу, що є найважливішою функцією управління виробничими процесами. На сьогодні існує нагальна потреба в уточненні переліку саме тих показників ефективності виробничої діяльності, які забезпечать проведення об'єктивної оцінки реального стану об'єкту і аналізу результатів роботи конкурентного підприємства: добір варіантів і проектів капітальних вкладень; створення і впровадження нової техніки і технології; визначення номенклатури продукції для включення у план випуску; вибору постачальників сировини і матеріалів, споживачів продукції і т.д.

**Мета статті.** Метою написання статті є визначення комплексу факторів впливу на продуктивність конкурентної праці, встановлення послідовності визначення вагомості їх кількісного внеску у ефективність діяльності підприємства, так як це забезпечить можливість здійснювати вплив на рівень продуктивності конкурентної праці, розробити програму пошуку та обрахунку резервів її необхідного підвищення.

**Виклад основного матеріалу.** На продуктивність праці впливає безліч факторів, тому цей показник є інтегрованим, багатофакторним. Задача управління продуктивністю праці складається у встановленні впливу на неї наявності капіталу, стану технології, людських ресурсів, якості продукції та ін.

Підвищення продуктивності праці – складний процес одночасної дії багатьох взаємозалежних між собою факторів. Фактор (від лат. factor – той, що робить, виробляє) – причина, рушійна сила будь-якого процесу, явища, що визначає характер чи окремі його риси [1]. Під факторами зростання продуктивності праці розуміють усі причини, що безпосередньо забезпечують скорочення витрат праці. Ступінь прояву різних факторів зростання продуктивності праці при кожному способі виробництва різна. Зі зміною способу виробництва дія одних факторів підсилюється, а інших послаблюється.

У 90-і роки ХХ ст. у методичних вказівках до розробки державних планів економічного і соціального розвитку країни (1981-1985 рр.) пропонувалася наступна класифікація факторів динаміки продуктивності праці:

1. Структурні зрушення у виробництві. Зміна питомої ваги окремих видів продукції чи виробництва у загальному обсязі продукції.

2. Підвищення технічного рівня виробництва. Впровадження нових

технологічних процесів, більш продуктивних машин і устаткування, механізація ручної праці.

3. Удосконалювання організації виробництва і праці. Удосконалювання управління виробництвом, впровадження наукової організації праці, зміна реального фонду робочого часу.

4. Зміна обсягу виробництва.

5. Галузеві фактори.

6. Впровадження у дію основних фондів підприємства.

У ході удосконалювання аналізу і планування продуктивності праці ряд авторів запропонували виділити у системі факторів такі як зміна природних умов і способів видобутку корисних копалин, соціальні та економічні фактори [2] та ін. Кожна із зазначених основних груп включає ряд факторів локального впливу, перелік яких досить широкий.

Зокрема, у групу факторів удосконалення управління, організації виробництва і праці включають:

- удосконалення управління виробництвом;
- підвищення норм виробітку і норм обслуговування;
- поглиблення спеціалізації виробництва, не пов'язане з впровадженням нової техніки; зміна питомої ваги покупних напівфабрикатів і кооперованих поставачань;
- скорочення витрат робочого часу;
- впровадження наукової організації праці;
- підвищення стабільності кадрів;
- зміна фонду робочого часу та ін.

Важлива роль у підвищенні продуктивності праці належить технічному рівню виробництва, що залежить від технічного прогресу. Технічний прогрес викликає якісні зміни в знаряддях і предметах праці, технології виробництва, організації управління, що дає можливість забезпечити економію витрат живої та упередженої праці.

Однак, технічний прогрес пов'язаний не тільки із появою і впровадженням принципово нових технічних рішень, але і з постійним удосконалюванням традиційних знарядь і предметів праці, з усе більшим розширенням їхнього застосування на підприємстві.

Крім технічного процесу, велике значення у підвищенні продуктивності праці має удосконалювання організації виробництва, праці і управління. Поліпшення управління допомагає створити гарну ділову обстановку на виробництві, викликає зростання ініціативи і творчої активності робітників.

Важливим фактором удосконалювання організації виробництва і підвищення продуктивності праці є спеціалізація. Посилення спеціалізації підприємства, цехів і ділянок створює сприятливі умови для застосування високопродуктивного спеціалізованого устаткування, інструмента і пристосувань, упровадження прогресивних технологічних процесів, потокових ліній і т.п. Недостатня спеціалізація обумовлює часті переналагодження устаткування.

Значне скорочення витрат праці досягається шляхом комбінування виробництва, тобто з'єднання різних галузей виробництва на одному підприємстві, де продукти одного виробництва служать сировиною чи напівфабрикатом для інших. Комбінування дає можливість раціонально і найбільш повно використовувати сировину, знизити витрати праці на виробництво і транспортування, значно прискорити виробничий процес.

В удосконалюванні організації виробництва і підвищенні продуктивності праці пріоритетне місце займає впровадження потокових методів виробництва.

Розчленовування виробничого процесу на складові його операції, закріплення їх за визначеними робочими місцями, що розташовуються у ході технологічного процесу, спеціалізація устаткування та інструмента, ритмічний випуск продукції – усе це сприяє різкому підвищенню продуктивності праці. Потоків виробництво вимагає великої чіткості і погодженості в роботі усіх виробничих ланок, гарного і безперебійного обслуговування виробництва усім необхідним, чіткого оперативного керівництва.

Величезне значення у справі підвищення продуктивності праці має поліпшення його організації, а також скорочення втрат робочого часу. Ціна кожної години, хвилини робочого часу постійно зростає, а втрати скорочуються дуже повільно.

У теперішній час у підвищенні продуктивності праці особливу роль здобуває якість управління. Якість управління визначається складом кадрів, оперативними можливостями працівників. Не завжди людські якості (творчість, розум, відповідальність, зацікавленість у роботі, прагнення до успіху, лідерству) ефективно використовуються у процесі виконання суспільних функцій. Причиною неефективного використання кадрового потенціалу може бути неадекватна організаційна структура.

Наприклад, на металургійних підприємствах структурно-функціональна координація ускладнена. Через багатоаспектність трудової діяльності металургійні комбінати досягли великих розмірів, але умови у яких вони розвивалися, змінилися.

Виробництво металургійної продукції не може опускатися нижче визначеного кількісного рівня. Тому для металургійного підприємства великомасштабне виробництво є не тільки фактором високої продуктивності праці, але і фактором виживання у конкурентному середовищі. Великим підприємствам необхідні гнучкість і швидкість реакції на зміну зовнішніх умов, а система управління і керівництво повинні бути на грані мистецтва. У зв'язку з цим підвищення продуктивності праці залежить від якості управління, що формується під впливом рівня кваліфікації керівників і сформованого механізму внутрішніх економічних відносин між керівниками різного рівня управління і структурних підрозділів.

В умовах формування нових відносин власності внутрішні економічні відносини перетерплюють істотні зміни у результаті зміни організаційних і управлінських структур, змісту функціональних обов'язків, адекватних ринковим відносинам.

Вплив внутрішньовиробничих економічних відносин на продуктивність праці є найменш вивченим фактором. Тому особливий інтерес у дослідженні проблем продуктивності займає місце і роль внутрішнього економічного механізму в управлінні продуктивністю праці.

Іншим важливим фактором підвищення продуктивності праці є науково обґрунтоване нормування праці, поліпшення матеріального заохочення, посилення стимулювання росту продуктивності праці.

Одним із варіантів класифікації факторів продуктивності, що узагальнює сучасні теоретичні розробки цієї проблеми, є підхід, що представлений у роботі [3, с. 29-30]. Він розкриває внутрішньовиробничі фактори, що ефективно можуть використовуватися при плануванні підвищення продуктивності праці на рівні структурних підрозділів і робочих місць.

Підприємство як відкрита система підпадає під вплив навколишнього середовища. Тому для підвищення продуктивності праці і підвищення конкурентоспроможності необхідно враховувати і зовнішні фактори. Більшість вчених, що досліджують проблеми продуктивності, враховують їхній сукупний вплив.

До зовнішніх факторів відносяться політичні, економічні, соціальні, технологічні [4, 5].

Більш узагальнений варіант класифікації факторів, що впливають на бізнес-

процес організації, включає перелік факторів як непрямого так і прямого впливу зовнішнього середовища на результативність діяльності підприємства (організації), у тому числі і на продуктивність праці [6, с. 38].

До факторів непрямого впливу віднесені політичні, економічні, технологічні, правові і фізико-географічні.

Політична стабільність у країні створює найбільш сприятливі умови для ефективної, продуктивної діяльності підприємств. Політичні обставини відбивають законодавство і регуляційно-правові акти, антимонопольна, митна (рівень мита), інвестиційна, фінансово-кредитна політика, розширення зовнішньоекономічної діяльності, регулювання цін і т.п.

До економічних факторів відносяться інфляція (дефляція), податкові ставки, платоспроможність підприємства, рівень зайнятості населення, міжнародні платежі, рівень доходів і витрат населення, рівень конкуренції, частка на ринку, економічний цикл товарів і послуг тощо.

Стабільність у розвитку економіки країни створює сприятливі умови для функціонування підприємства, сприяє зміцненню його фінансового стану, установленню довгострокових зв'язків з постачальниками і споживачами.

В умовах кризи руйнуються устояні структури і взаємини, формуються нові правила конкуренції, нові структури, нові лідери. У таких умовах одні фірми розорюються, а інші, розробивши принципово нові стратегії, зміцнюють свої позиції.

Технологічне зовнішнє середовище характеризується прогресивними змінами у технології виробництва, у складі конструкційних матеріалів, у застосуванні обчислювальної техніки для проектування нових товарів і послуг, управління виробництвом, високої продуктивності праці.

Соціальні фактори включають суспільні цінності, що змінюються, установки, відносини, чекання і вдачі; рівень культури; національні почуття, відношення до підприємництва, зміна ролі керуючих у виробництві.

Фізико-географічні умови визначають переваги географічного розташування підприємства: близькість до сировинних ресурсів, наявність транспортної, енергетичної систем, рівень розвитку ринкової, виробничої і соціальної інфраструктури.

Незважаючи на непрямий вплив, цими факторами можна і потрібно керувати через систему економічних відносин між виробничими підприємствами і владними-державними структурами.

Можливим є угруповання факторів за двома ознаками: ступенем стійкості елементів виробничої системи і за рівнем економіки [6, с. 49].

За ступенем стійкості елементів виробничої системи фактори розділяються на дві групи: об'єктні і системні. Власне кажучи, це фактори внутрішнього середовища підприємства, але деякою мірою їхнє формування залежить від зовнішнього середовища.

Так, продукт і виробництво визначаються попитом. Технологія та устаткування залежить від науково-технічного прогресу і пропозиції на ринку. Рівень кваліфікації визначається системою освіти, пропозицією фахівців тощо. Отже, між факторами продуктивності праці існують складні причинно-наслідкові зв'язки. Однією із задач управління продуктивністю праці є виявлення цих зв'язків, визначення ступеню їхнього впливу на ефективність роботи підприємства.

Оскільки фактори постійно змінюються, то доцільно визначати модель взаємодії факторів для конкретної ситуації на обмежений період часу.

За рівнем економіки виділяють п'ять груп факторів: мегаекономічні, макроекономічні, мезоекономічні, мікроекономічні і наноекономічні.

Таке угруповання необхідно для визначення факторів, які будуть враховані при розробці стратегії і тактики розвитку підприємства, тобто при розробці цілей і задач.

Форми прояву факторів змінюються у залежності від сформованої ситуації у світовому просторі, у країні, регіоні і на самому підприємстві.

Для управління продуктивністю праці на підприємстві необхідно так розподілити фактори на конкретні групи за відповідними ознаками, щоб досягти поставленої мети. Виходячи з цільової ознаки класифікації факторів продуктивності праці рекомендується їх ієрархічна схема.

Між факторами існують тісні взаємозв'язки, виявлення яких і є передумовою пошуку резервів підвищення продуктивності праці.

Економічні резерви – це сховані, невикористані можливості зростання (зниження) показників господарської діяльності у порівнянні із досягнутим рівнем. Резерв – це різниця між потенційним і дійсним рівнем досліджуваного економічного показника [7].

Потенційна продуктивність праці відбиває максимальну продуктивність праці при найбільш сприятливих обставинах місця і часу.

Кожна суспільно-економічна формація забезпечує свій власний максимально можливий рівень продуктивності праці. І прогрес людського суспільства полягає саме в тому, що кожний новий спосіб виробництва

Фактична (дійсна) продуктивність праці – це реалізована можливість у даних конкретних умовах місця і часу. Від кожного окремого працівника, бригади, промислового підприємства можна чекати лише таку ефективність трудових витрат, що визначається організаційно-технічними і соціально-економічними факторами відповідного виробництва: рівнем використання передової техніки і технології, станом устаткування, ступенем спеціалізації, кооперування, впровадженням наукової організації і стимулювання праці, кваліфікацією кадрів та ін. Наявність досить великої кількості факторів, багато яких знаходяться не на оптимальному рівні чи розвиваються непропорційно, пояснює строкату картину реального економічного життя, коливання у широкому діапазоні рівня продуктивності праці у групі підприємств, що випускають однойменну продукцію. При цьому тільки найбільш передові підприємства наближаються до реалізації своєї потенційної продуктивності праці на основі максимального використання усіх можливостей підвищення обсягу продукції, що випускається, при заданій чисельності робітників [8,9].

Незважаючи на те, що дійсна продуктивність праці завжди базується на потенційній, між ними існує розрив: реальний рівень завжди нижче від максимально можливого. Задача практичного керівництва на всіх рівнях управління саме і полягає у тому, щоб усунути цей розрив. Таким чином, різниця між потенційною і реальною продуктивністю праці являє собою резерв цього найважливішого показника ефективності суспільного виробництва. Тому уся система організаційно-технічних і соціально-економічних заходів повинна бути спрямована на реалізацію прихованих можливостей, приведення до дії наявних резервів.

Потенційна продуктивність праці розглядається іноді як щось застигле, нерухоме. Виникає неправильне уявлення про те, що джерела зростання продуктивності праці на якийсь час можуть бути вичерпані, і періоди різкого зростання продуктивності праці повинні змінюватися періодами відносного затишку. Однак розвиток суспільного виробництва на базі науково-технічного прогресу приводить до того, що виникають нові можливості економії робочого часу, відбувається подальше збільшення потенційної продуктивності, зростання якої значно випереджає зростання фактичної продуктивності праці. Отже, необхідно виходити із безперервності

зростання потенційної продуктивності праці, тому діяльність по вишукуванню постійно виникаючих резервів, які по своїй суті є безмежними, повинна бути безупинна і послідовна.

У теорії і практиці накопичений досвід по вишукуванню резервів зростання продуктивності праці. Джерелами резервів зростання продуктивності праці є усі ресурси, використовувані у процесі виробництва продукції і надання послуг. Ними є капітал, матеріальні, трудові, фінансові ресурси, інформація.

Пошук резервів на підприємстві здійснюється у визначених напрямках, що є пріоритетними у конкретних ситуаціях.

Резерви зростання продуктивності праці мають у всіх ланках (підрозділах) підприємства. З цього погляду вони підрозділяються на:

- 1) загальнозаводські;
- 2) цехові;
- 3) резерви робочого місця.

Численні резерви підвищення продуктивності праці можна об'єднати у групи, пов'язані із: підвищенням технічного рівня виробництва; удосконалюванням управління, організації виробництва і праці; зміною обсягу і структури виробництва; іншими факторами.

Удосконалювання системи управління у промисловості при роботі промислових підприємств в умовах регульованого ринку економічно орієнтує трудові колективи на максимальне наближення фактичного рівня продуктивності праці до потенційного рівня. Економія живої праці за рахунок перегляду норм часу, обслуговування, чисельності, проведення атестації робочих місць безпосередньо позначаються на величині доходу підприємства та окремих працівників. Заходи щодо виявлення і мобілізації резервів зростання продуктивності праці з одного боку дозволяють знизити витрати виробництва і збільшити прибуток підприємств, а з іншого – дають можливість перевести на нові умови оплати праці мільйони працівників промисловості. Разом з тим реалізується принцип соціальної справедливості – гроші на нові більш високі ставки та оклади повинні бути зароблені самими колективами. Звідси – постійна необхідність перевірки усіх діючих норм трудових витрат, визначення їхньої відповідності досягнутому рівню техніки, технології, науковій організації праці, коли замовлення розміщуються на конкурсній основі з метою посилення змагальності підприємств за найвищі показники ефективності і якості роботи. Переможці у цьому змаганні одержують відчутну економічну вигоду у вигляді додаткового доходу. При тривалій збитковості і неплатоспроможності підприємства, відсутності попиту на його продукцію виходячи з пріоритету інтересів суспільства може бути поставлене питання про реорганізацію чи припинення його діяльності, про продаж в акціонерну чи приватну власність [9].

Таке положення вимагає постійної і невідкладної турботи з боку підприємств про зниження витрат виробництва за рахунок економії живої та упредметненої праці, виявленні і використанні внутрішніх резервів. Іншого шляху, крім найшвидшого підвищення рівня продуктивності сукупної праці і доведення його до максимально можливого (потенційного), не може бути. У цьому головний зміст нового господарського механізму, заснованого на самооплатності і саморозвитку промислових підприємств в умовах ринкових відносин.

Перенесення центру ваги у господарському управлінні з адміністративних на економічні методи створює стійкі умови для зростання продуктивності праці: матеріальна зацікавленість постійно стимулює підприємства розвивати та удосконалювати систему виробництва, що складає з речовинних і особистих факторів.



Саме стан виробничої системи, що виражається у кожен конкретний момент часу наявністю матеріальних, фінансових, трудових ресурсів і ступенем ефективності їхнього використання, багато у чому визначає рівень продуктивності праці і величину резервів цього показника. Тому рівень продуктивності праці може підвищуватися тільки при розвитку виробничої системи, удосконалювання якої тісно пов'язане з розвитком соціальної сфери життєдіяльності працівників. Отже, остання вимога є умовою зростання продуктивності праці, реалізації її резервів.

Об'єктивна складність та імовірний характер виробничих систем обумовлює різноманіття та імовірний характер умов зростання продуктивності праці. Оскільки процес виробництва на сучасному підприємстві відрізняється складними взаємозв'язками технічного, економічного, організаційного, природного і соціального порядку, то і умови підвищення продуктивності праці є багатоплановими, частина з яких носять імовірний характер. Так, наприклад, очевидною умовою зростання продуктивності праці на окремому підприємстві можна розглядати призначення (вибір) на посаду директора дійсно талановитої людини, що вболіває за довірену йому справу, чи одержання підприємством якісних комплектуючих виробів по постачаннях у терміни, встановлені договорами.

Умова зростання продуктивності праці конкретно виявляється у більш вузькому понятті – факторі, під яким звичайно розуміють постійно діючу причину, що визначає рівень і динаміку продуктивності праці. Саме причинність є атрибутом поняття «фактор», «факторна ознака». Тільки при наявності причинного зв'язку між продуктивністю праці й ознаками, що її обумовили, створюється можливість керувати процесом підвищення продуктивності праці. Різноманіття умов виявляється в різноманітті факторів зростання продуктивності праці, тісному їхньому переплетенні. При цьому технічні, економічні, організаційні, природні і соціальні умови підвищення продуктивності праці знаходять свій прояв у відповідних групах факторів. Любий фактор діє доти, поки зберігаються сприятливі умови. Отже, забезпечення постійного зростання продуктивності праці, вимагає виявлення об'єктивно діючих стійких зв'язків між умовами, обумовленими факторами і рівнем продуктивності праці. У першу чергу це відноситься до причинно-наслідкового ланцюжка «фактори – рівень продуктивності праці» [10].

Фактори зростання продуктивності праці діють взаємозалежно і пропорційно. Для максимального підвищення ефективності виробництва розвиток одних факторів повинний сполучатися з розвитком інших. Так, удосконалювання техніко-технологічної бази підприємства на основі впровадження гнучких виробничих систем, робототехнічних комплексів повинно підкріплюватися зростанням кваліфікації обслуговуючого персоналу, забезпеченням кадрами відповідного профілю освіти. Очевидно, що незалежний розвиток зазначених груп факторів не дасть очікуваного ефекту, тому що в одному випадку сучасне устаткування буде простоювати через недолік кваліфікованих кадрів, а в іншому – надлишок фахівців викликає їх перехід на робочі посади, що не потребують такого рівня освіти. В обох випадках зростання фактичної продуктивності праці сповільнюється. Тільки оптимальне сполучення усіх факторів з урахуванням їх взаємодії дозволяє досягти максимального (в умовах даного місця і часу) рівня продуктивності праці. Саме комплексне використання факторів дозволяє наблизити фактичну величину продуктивності праці до потенційної, тим самим реалізувати резерви її зростання.

Отже, визначене сполучення факторів на кожному окремому підприємстві (у цеху, на ділянці, у бригаді, на робочому місці) у кожен конкретний момент часу цілком визначає рівень фактичної продуктивності праці, тобто величину і склад наявних

резервів. Останні являють собою можливості розвитку виробничої системи, удосконалювання використання живої та упредметненої праці, найбільш ефективного застосування усіх ресурсів у процесі створення матеріальних благ. Об'єктивний характер взаємозв'язків між умовами, факторами і рівнем продуктивності праці визначає об'єктивність існування резервів: їхня наявність не залежить від того, виявлені вони чи ні.

Тільки при кількісній оцінці і мобілізації виявляється економічна сутність резервів як прагнення кожного господарського осередку в умовах ринкових відносин функціонувати з найменшими витратами сукупної праці. До цього спонукає господарський механізм, що за допомогою умов і факторів стимулює реалізацію наявних резервів і всіяке зростання продуктивності праці. Разом з тим, використання виявлених резервів викликає розвиток і удосконалювання виробничої системи, перехід її на новий рівень, що характеризується новими умовами підвищення продуктивності праці.

Взаємозв'язок розглянутих понять і економічних категорій відбиває загальні напрямки об'єктивно діючих залежностей між зазначеними елементами, характеризує місце кожного поняття у причинно-наслідковому ланцюжку, що виникає при аналізі резервів зростання продуктивності праці. Наявність зворотних зв'язків між умовами підвищення продуктивності праці і господарським механізмом обумовлюється тим, що на визначених етапах розвитку економіки потреби розвитку виробничої системи вступають у суперечність з застарілими формами і методами господарського керівництва, що гальмують рух уперед. Тому, перебудова управління промисловістю і новий господарський механізм повинні забезпечити прискорення соціально-економічного розвитку країни, відкрити широкі перспективи для зростання продуктивності праці, за рахунок концентрації зусиль трудових колективів на виявленні і використанні наявних резервів.

Розрахунки щодо зростання продуктивності праці будуються не тільки за єдиною класифікацією факторів і резервів, але і з застосуванням єдиного способу вираження ефекту від їхніх дій.

**Висновки.** Таким чином, на підставі аналізу факторів зростання продуктивності можна зробити наступні висновки:

- класифікація факторів зростання продуктивності – це упорядкована система причин зміни виробітку чи трудомісткості продукції на різних рівнях управління у сфері підготовки, виробництва і реалізації.
- фактори продуктивності – це причини, що викликають зміну витрат праці на виконання окремих операцій (видів робіт) на всіх стадіях життєвого циклу продукту.
- нами пропонується до внутрішніх факторів, що впливають на продуктивність праці, додати наступні: неповна зайнятість персоналу підприємств, вимушені відпустки, скорочення інноваційної діяльності у зв'язку з недостатністю інвестицій.
- до факторів зовнішнього впливу слід віднести скорочення попиту на робочу силу, невідповідність заробітної плати прожитковому рівню робітників, особливості приватизації державних підприємств, структурну перебудову матеріального виробництва, сукупність факторів зовнішньоекономічної діяльності підприємств.

Така класифікація факторів дозволяє більш об'єктивно і всебічно вивчити форми зв'язку між факторами, причини виникнення, специфіку прояву окремих факторів, можливість їх кількісного виміру та обліку.

## Список літератури

1. Экономика и бизнес / Под ред. В.Д. Камаева. – М.: Изд-во МГТУ, 1993. – 464 с.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во Че Ро, 1996. – 623 с.
3. Лукьянченко Н.Д. Управління працею на промислових підприємствах. Монографія. – Донецьк: Донбас, 1996. – 330 с.
4. Бланк И.А. Управление прибылью. – К.: «Ника-Центр», 1998.- 544 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с.
6. Кремнев Г.Р. Управление производительностью и качеством. – М.: Издательский Дом «ИНФРА-М», 1999. – 312 с.
7. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. – К.: МЗУУП, 1994. – 304 с.
8. Современная экономика. Общедоступный учебный курс / Под ред О. Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: издательство «Феникс», 1996. – 608 с.
9. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», издательство ЭКМОС, 1999. – 256 с.
10. Рыночное предпринимательство: теоретические основы и практика регулирования: Учебное пособие / Под ред. Д.И. Правдина. – М.: Институт международного права и экономики, 1994. – 268 с.

*О. Кириченко*

### **О составе факторов влияния на рост производительности конкурентного труда**

Влияние факторов на производительность труда оказывается в процессе экономического анализа, который является важнейшей функцией управления производственными процессами.

*О. Kirichenko*

### **About composition of factors of influence on growth of the competition labour productivity**

Influence of factors on the labour productivity appears in the process of economic analysis which is the major function of management production processes.

Одержано 12.10.11

УДК 657

**В.М. Савченко, проф., канд. екон. наук, І.В. Смірнова, доц., канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Проблемні аспекти застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності в умовах дії Податкового кодексу України

В статті розглянуто місце малого підприємництва в структурі економіки країни. З'ясовано сучасний рівень нормативної регламентації діяльності суб'єктів малого підприємництва. Проаналізовано нормативне забезпечення функціонування складових спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності для суб'єктів малого підприємництва. Досліджено вплив Податкового кодексу України на спрощену систему оподаткування обліку та звітності для суб'єктів малого підприємництва, що мають право на застосування нульової ставки з податку на прибуток

**малий бізнес, суб'єкт малого підприємництва, спрощена система оподаткування, обліку та звітності, подвійний запис, податок на прибуток, спрощений план рахунків, спрощені регістри обліку, спрощений фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва**

Одним із перспективних напрямів створення конкурентно-ринкового середовища є розвиток малого підприємництва. Світовий досвід і практика господарювання показують, що найважливішою ознакою ринкової економіки є існування і взаємодія багатьох великих, середніх і малих підприємств, їх оптимальне співвідношення. Найбільш динамічним елементом економічної системи будь-якої країни є мале підприємство. Тому питанням розвитку та державної підтримки сфери малого бізнесу приділяється значна увага з боку урядів більшості країн світу.

Ідея застосування спрощеного режиму оподаткування підприємств сфери малого бізнесу існувала в Україні ще з моменту проголошення незалежності. Проте, її практична реалізація почалася тільки в 1999 році з введенням у дію Указу Президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку і звітності суб'єктів малого підприємництва» [1]. З метою розширення ринкових реформ, в умовах поступового переходу України до європейських стандартів обліку й оподаткування, була затверджена система пільг, орієнтована на комерційний успіх і розвиток інноваційної діяльності суб'єктів малого бізнесу. Положення Указу [1] діяли в період з 01.01.1999 р. по 18.09.1999 р. Потім набрав сили Указ Президента України «Про внесення змін в Указ Президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку і звітності суб'єктів малого підприємництва» [2].

Наступним кроком у створенні правових основ функціонування малого бізнесу було прийняття Закону України «Про державну підтримку малого підприємництва» [3]. На основі зазначених указу і закону були видані нормативні документи Міністерства фінансів та ДПА України. Сукупність цих документів, містила загальні правила обліку та оподаткування суб'єктів малого підприємництва до моменту введення в дію Податкового кодексу України (ПКУ) [4].

Необхідно відмітити, що питанням розвитку малого бізнесу та особливостям організації обліку на підприємствах цієї сфери приділялась значна увага. Зокрема, цю

проблематику досліджували В. Сопко, В. Мосаковський, Ф. Бутинець, Д. Костюк, В. Мякота та інші. Особливостям застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності для СМП також присвячено достатню кількість публікацій. Однак, більшість з них втратила свою актуальність у зв'язку із запровадженням ПКУ.

Податковим кодексом України у розділі XX встановлено особливості оподаткування єдиного податку. Також на період з 1 січня 2011 року внесено зміни до розділу XIV Податкового кодексу України, а саме, суб'єкти малого підприємництва у своїй діяльності до прийняття відповідного нормативного акту у своїй роботі повинні керуватись Указом Президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва».

Оскільки спрощена система передбачає три взаємопов'язані елементи, то постає питання їх узгодженості в сучасних умовах. Отже, метою написання даної статті є з'ясування ступеня взаємозв'язку всіх складових спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва взагалі та тих з них, що мають право на застосування нульової ставки оподаткування з податку на прибуток підприємств.

Інформація, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах, систематизується на рахунках бухгалтерського обліку в регістрах синтетичного та аналітичного обліку шляхом подвійного запису їх на взаємопов'язаних рахунках бухгалтерського обліку.

Частиною 3 ст. 3 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [5] передбачено, що підприємства, які мають право на ведення спрощеного обліку доходів та витрат та не зареєстровані платниками ПДВ, мають право узагальнювати інформацію в регістрах бухгалтерського обліку без застосування подвійного запису.

Такі зміни у спрощенні бухгалтерського обліку пов'язані саме із змінами в податковому обліку. Так, для розрахунку об'єкту оподаткування платник податку на прибуток згідно п. 44.2 ст. 44 гл. I розд. II ПКУ використовує дані бухгалтерського обліку по доходах та витратах. Однак, платники податку на прибуток за ставкою 0 %, що відповідають вимогам, визначеним п. 154.6 ст. 154 розд. III ПКУ, ведуть спрощений облік доходів та витрат. Отже, запровадження ПКУ зумовило відповідні зміни і у бухгалтерському обліку. Так, Наказом Міністерства фінансів України від 18.03.2011 р. № 372 [6] внесено зміни до низки стандартів бухгалтерського обліку. Вперше до бухгалтерського обліку вносять зміни, пов'язані із змінами податкового законодавства.

З 01.04.2011 вступило в дію оновлене П(С)БО 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва» [7], за яким суб'єктів малого підприємництва було поділено на дві групи. Так, Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва з цього часу складають:

- суб'єкти малого підприємництва – юридичні особи, які визнані такими відповідно до законодавства, крім довірчих товариств, страхових компаній, банків, ломбардів, інших фінансово-кредитних та небанківських фінансових установ, суб'єктів підприємницької діяльності, які здійснюють обмін іноземної валюти, є виробниками та імпортерами підакцизних товарів, а також суб'єктів підприємницької діяльності, у статутному фонді яких частка вкладів, що належить юридичним особам – засновникам та учасникам цих суб'єктів, які не є суб'єктами малого підприємництва, перевищує 25 відсотків;

- представництва іноземних суб'єктів господарської діяльності.

А суб'єкти малого підприємництва – юридичні особи, що відповідають критеріям, визначеним пунктом 154.6 статті 154 розділу III Податкового кодексу

України, та мають право на застосування спрощеного бухгалтерського обліку доходів і витрат, складають Спрощений фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва.

Згідно з п. 154.6 ст. 154 розд. III ПКУ на період з 1 квітня 2011 року до 1 січня 2016 року застосовується ставка 0 відсотків для платників податку на прибуток, у яких розмір доходів кожного звітного податкового періоду наростаючим підсумком з початку року не перевищує трьох мільйонів гривень та нарахованої за кожний місяць звітного періоду заробітної плати (доходу) працівників, які перебувають з платником податку у трудових відносинах, є не меншим, ніж дві мінімальні заробітні плати, розмір якої встановлено законом, та які відповідають одному із таких критеріїв:

- а) утворені в установленому законом порядку після 1 квітня 2011 року;
- б) діючі, у яких протягом трьох послідовних попередніх років (або протягом усіх попередніх періодів, якщо з моменту їх утворення пройшло менше трьох років), щорічний обсяг доходів задекларовано в сумі, що не перевищує трьох мільйонів гривень, та у яких середньооблікова кількість працівників протягом цього періоду не перевищувала 20 осіб;
- в) які були зареєстровані платниками єдиного податку в установленому законодавством порядку в період до набрання чинності цим Кодексом та у яких за останній календарний рік обсяг виручки від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) становив до одного мільйона гривень та середньооблікова кількість працівників становила до 50 осіб.

Дія цього пункту не поширюється на суб'єктів господарювання, які:

1) утворені в період після набрання чинності Податковим кодексом шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення), приватизації та корпоратизації;

2) здійснюють: діяльність у сфері розваг; виробництво, оптовий продаж, експорт імпорту підкацизних товарів; виробництво, оптовий та роздрібний продаж пально-мастильних матеріалів; видобуток, серійне виробництво та виготовлення дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, у тому числі органогенного утворення; фінансову діяльність; діяльність з обміну валют; видобуток та реалізацію корисних копалин загальнодержавного значення; операції з нерухомим майном, оренду (у тому числі надання в оренду торгових місць на ринках та/або у торгівельних об'єктах); діяльність з надання послуг пошти та зв'язку; діяльність з організації торгів (аукціонів) виробами мистецтва, предметами колекціонування або антикваріату; діяльність з надання послуг у сфері телебачення і радіомовлення; охоронну діяльність; зовнішньоекономічну діяльність (крім діяльності у сфері інформатизації); виробництво продукції на давальницькій сировині; оптову торгівлю і посередництво в оптовій торгівлі; діяльність у сфері виробництва та розподілення електроенергії, газу та води; діяльність у сферах права, бухгалтерського обліку, інжинірингу; надання послуг підприємцям.

Суб'єкти малого підприємництва, які мають право на застосування спрощеного бухгалтерського обліку доходів і витрат:

- можуть обліковувати необоротні активи тільки за первісною вартістю, без урахування зменшення корисності та переоцінки до справедливої вартості;

- не створюють забезпечення наступних витрат і платежів (на виплату наступних відпусток працівникам, виконання гарантійних зобов'язань тощо), а визнають відповідні витрати у періоді їх фактичного понесення;

- визнають витрати і доходи з урахуванням вимог Податкового кодексу України і відносять суми, які не визнаються Податковим кодексом України витратами або доходами, безпосередньо на фінансовий результат після оподаткування;

- поточну дебіторську заборгованість включають до підсумку балансу за її

фактичною сумою.

Суб'єкти малого підприємництва, які мають право на застосування спрощеного обліку доходів і витрат та які не зареєстровані платниками податку на додану вартість, можуть систематизувати інформацію, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах, в реєстрах бухгалтерського обліку без застосування подвійного запису.

Основним нововведенням при цьому є нові правила обліку доходів і витрат для СМП, що мають право на застосування нульової ставки,; відображення витрат і доходів в обліку тільки за правилами ПКУ, а все те, що не вписується в ці правила - відразу відносити на фінансовий результат. По суті, Міністерство фінансів пропонує таким СМП відмовитися від правил ведення бухгалтерського обліку і зосередитися виключно на правилах ПКУ.

Для таких СМП розроблено нові, спрощені форми фінансової звітності (№ 1-мс та № 2-мс), які містять менше рядків для заповнення.

Що стосується самих форм звітності, відзначимо важливу деталь - в обох формах Звіту про фінансові результати передбачено відображати загальновиробничі витрати окремо від собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) - у складі інших операційних витрат. Однак, з 6 серпня 2011 року застосовується Закон «Про внесення змін до Податкового кодексу України і деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення окремих норм Податкового кодексу України» [8]. Серед змін, що діють із 01.08.11 р., є зміни у складі собівартості (п. 138.8 ПКУ). Цим законом було виправлено очевидну помилку - загальновиробничі витрати увели до складу собівартості виготовлених і реалізованих товарів, робіт, послуг. Отже, потрібні відповідні зміни у П(С)БО 25.

Крім того, порядок визначення собівартості для СМП, що мають право на застосування нульової ставки, відрізняється від порядку для звичайних СМП. У формі N 2-мс собівартість відображається за вирахуванням вартості залишків незавершеного виробництва і готової продукції, хоча за правилами ПКУ розрахунок собівартості не передбачає таких вирахувань.

З метою спрощення та полегшення процесу складання Спрощеного фінансового звіту СМП Міністерством фінансів розроблено Методичні рекомендації щодо використання реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами, затверджені наказом від 15.06.11 р. № 720 [9].

Необхідно відмітити, що для всіх інших СМП продовжують діяти Методичні рекомендації по застосуванню реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 25 червня 2003 р. № 422 [10], які є недієвими та не отримали розповсюдження на практиці.

Для ведення спрощеного обліку і складання звітності Методичними рекомендаціями № 720 пропонуються такі реєстри обліку:

- Журнал 1-мс обліку активів;
- Журнал 2-мс обліку капіталу і зобов'язань;
- Журнал 3-мс обліку доходів;
- Журнал 4-мс обліку витрат.

З одного боку, як випливає з тексту Методичних рекомендацій, журнали служать для систематизації та узагальнення інформації про господарські операції за місяць або квартал (на розсуд підприємства). А з іншого боку, кожен запис у журналі повинен робитися на підставі конкретного первинного документа.

Виняток зроблено для первинних документів, що відображають однакові за економічним змістом господарські операції, здійснені протягом одного робочого дня. У цьому випадку підсумкові дані за такими документами можуть відображатися в

журналі однією сумою за день.

Тобто можна зробити висновок, що працювати з журналами протягом звітного періоду доведеться постійно, вносячи до них записи при здійсненні кожної господарської операції. На підставі підсумкових даних журналів обліку заповнюється фінансова звітність підприємства.

Якщо підприємство веде нормальну господарську діяльність, то одними журналами для ведення обліку йому не обійтись. Методичними рекомендаціями додатково передбачені такі відомості обліку господарських операцій:

- Відомість 1.1-мс обліку необоротних активів;
- Відомість 1.2-мс обліку нарахування амортизації;
- Відомість 2.1-мс обліку розрахунків з постачальниками, іншими кредиторами і бюджетом;
- Відомість 2.2-мс обліку розрахунків з працівниками;
- Відомість 4.1-мс обліку витрат на ремонт і поліпшення основних засобів.

У разі необхідності підприємствам дозволяється самостійно розробляти додаткові реєстри обліку - крім запропонованих вище. При цьому, усі реєстри обліку, що використовуються підприємством, повинні мати обов'язкові реквізити первинних документів.

Окреме зауваження слід зробити з приводу відсутності використання подвійного запису при застосуванні Методичних рекомендацій № 720, оскільки він при заповненні реєстрів все ж таки має використовуватись. Зокрема, у пп. 7.4 розд. II Методичних рекомендацій розробники пропонують відображати в журналі обліку активів безплатне отримання запасів з одночасним відображенням цих сум у складі інших доходів у журналі обліку доходів. При подальшому вивченні принципу заповнення реєстрів спрощеного обліку цей висновок лише підтверджується.

Дослідження змісту Методичних рекомендацій № 720 та запропонованих ними реєстрів дозволяє дійти висновку, що вони скоріш за все непридатні для практичного застосування. Тому постає питання, а чи є можливість їх не застосовувати?

Якщо звернутися до п. 44.2 ПКУ, то там цілком безумовно і досить жорстко викладена вимога про ведення спрощеного обліку із застосуванням методики, затвердженої Міністерством фінансів, платниками податку на прибуток за нульовою ставкою, які відповідають критеріям з п. 154.6 ПКУ.

Проте згідно з п. 5 ст. 8 розд. III Закону «про бухгалтерський облік та фінансову звітність» підприємство має право, з огляду на особливості своєї діяльності та технічні можливості, самостійно обирати форму бухгалтерського обліку як певну систему реєстрів обліку, порядку і способу реєстрації та узагальнення в них інформації з обов'язковим дотриманням єдиних принципів, установлених цим законом. А в пп. 1.4.4 ПКУ є норма про презумпцію правомірності рішень платника (тобто про прийняття рішення на його користь) у випадках, коли норми різних законів допускають неоднозначне (множинне) трактування прав і зобов'язань платника податків або контролюючих органів.

Таким чином, підприємство має право зробити вибір:

- або скористатися реєстрами спрощеного обліку згідно з Методичними рекомендаціями № 720;
- або вести облік за допомогою інших реєстрів і технічних засобів - так, як зручно підприємству.

Оскільки проголошена відмова від застосування подвійного запису СМП, що мають право на застосування нульової ставки з податку на прибуток, є фікцією, то необхідно з'ясувати узгодженість Спрощеного плану рахунків з іншими складовими



спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності для СМП, що мають право на застосування нульової ставки з податку на прибуток.

З метою приведення у відповідність з чинним законодавством наказом Міністерства фінансів України від 31 травня 2011 р. № 664 в План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій суб'єктів малого підприємництва [11] були внесені зміни, зокрема:

- додано рахунки 16, 21, 48, 90 та 96,
- виключено рахунки 84, 85;
- змінено назву рахунків 70,74.

Однак, аналіз особливостей застосування Спрощеного плану рахунків на практиці свідчить, що перелічені зміни, з одного боку, не вирішили проблем, що вже існували, а, по-друге, додали нових, пов'язаних із змінами, що відбулись в регістрах та формах звітності, зокрема і податкової.

Слід зауважити, що згідно з пп. 46.5 і 49.2 ПКУ платники податку на прибуток за ставкою 0 % подають декларацію з податку на прибуток за скороченою формою. Форму такої Декларації, а також порядок переходу платників на її подання має встановити Кабінет міністрів. Оскільки на сьогодні ні форму спрощеної декларації, ні порядок переходу на її подання не встановлено, СМП, що мають право на сплату податку на прибуток за ставкою 0 %, повинні подавати Декларацію, як і всі, за формою, встановленою наказом № 114.

Платники податку на прибуток (крім малих підприємств) разом з податковою декларацією з податку на прибуток подають квартальну та річну фінансову звітність у порядку, передбаченому для подання податкової декларації (п. 46.2 ПКУ). Малі підприємства, віднесені до таких згідно з ГКУ, подають разом з річною податковою декларацією річну фінансову звітність у порядку, передбаченому для подання податкової декларації.

Якщо порівнювати показники Спрощеного фінансового звіту СМП з рахунками Спрощеного плану, то необхідно відмітити, що показники форми № 2-мс знаходяться у повній відповідності з планом рахунків: рядку 010 відповідає рахунок 70, рядку 040 – рахунок 74, рядку 080 – рахунок 90, рядку 100 – рахунок 96. Щодо форми № 1-мс, то відповідність не така чітка, оскільки, наприклад для заповнення рядка 100 необхідно об'єднати сальдо по рахунках 20, 21, 23, 26, а для доходів та витрат майбутніх періодів місця у формі № 1-мс не знайшлось.

Порівняльний аналіз показників Декларації з податку на прибуток, форми № 2-мс та Спрощеного плану рахунків також свідчить про їх неузгодженість.

Таким чином, проведене дослідження дозволяє стверджувати, що, по-перше, елементи спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності все ще неузгоджені і не дозволяють сформулювати дієву систему стимулювання розвитку малого бізнесу в Україні. По-друге, спроба створити ще більш просту систему обліку, оподаткування та звітності для СМП – платників податку на прибуток за ставкою 0 % не вдалась, оскільки її елементи не дозволяють вирішити загальне питання спрощення діяльності таких суб'єктів господарювання.

## Список літератури

1. Указ Президента України від 03.07.1998 р. № 727/98 «Про спрощену систему оподаткування, обліку і звітності суб'єктів малого підприємництва».
2. Указ Президента України від 28.06.1999 р. № 746/99 «Про внесення змін в Указ Президента України від 03.07.1998 р. № 727/98 «Про спрощену систему оподаткування, обліку і звітності суб'єктів малого підприємництва».

3. Закон України № 2063-111 від 19.10.2000 року «Про державну підтримку малого підприємництва».
4. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р. N 2755-VI.
5. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. N 996-XIV.
6. Наказом Міністерства фінансів України від 18.03.2011 р. N 372 «Про внесення змін до Положень (стандартів) бухгалтерського обліку».
7. П(С)БО 25 "Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва", Затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 25 лютого 2000 р. N 39
8. Закон від 07.07.11 р. N 3609-VI "Про внесення змін до Податкового кодексу України і деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення окремих норм Податкового кодексу України"
9. Методичні рекомендації щодо використання реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами, затверджені наказом від 15.06.11 р. № 720.
10. Методичні рекомендації по застосуванню реєстрів бухгалтерського обліку малими підприємствами, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 25 червня 2003 р. № 422.
11. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій суб'єктів малого підприємництва, затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 19 квітня 2001 р. N 186.

*В.Савченко, І.Смирнова*

**Проблемные аспекты использования упрощённой системы налогообложения, учёта и отчётности в условиях действия Налогового кодекса Украины**

В статье рассмотрено место малого предпринимательства в структуре экономики страны. Выяснен современный уровень нормативной регламентации деятельности субъектов малого предпринимательства. Проанализировано нормативное обеспечение функционирования составляющих упрощенной системы налогообложения, учета и отчетности для субъектов малого предпринимательства. Исследовано влияние Налогового кодекса Украины на упрощенную систему налогообложения учета и отчетности для субъектов малого предпринимательства, которые имеют право на применение нулевой ставки налога на прибыль.

*V.Savchenko, S.Smirnova*

**Problem aspects of the use of the simplified system of taxation and accounting in the conditions of action of the Internal revenue code of Ukraine**

In the article the place of small enterprise is considered in the structure of economy of the country. The modern level of normative regulation of activity of small business entities is found out. The normative providing of functioning of constituents of the simplified system of taxation and accounting is analyzed for small business entities. Influence of the Internal revenue code of Ukraine is investigational on the simplified system of taxation and accounting for small business entities which have a right on application of a zero rate income tax.

Одержано 14.10.11

УДК 657.221

**О.В.Пальчук, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Н.М.Нечай, доц., канд. екон. наук**

*Київський національний економічний університет ім. В.Гетьмана*

## Професія «бухгалтер»: історія та сучасність

Розглянуто вплив еволюції людського суспільства на професію бухгалтера, визначено сучасні зміни у професії з огляду вимог ринкової економіки, надано рекомендації по посиленню наукової та практичної складової процесу підготовки бухгалтерів та розвитку творчої компоненти у майбутніх фахівців з обліку та аудиту.

**сучасні зміни професії бухгалтера, креативність професії бухгалтера, наукова та практична складова процесу підготовки фахівців з обліку та аудиту**

Професія бухгалтера є однією з найдавніших професій та має багатий спадок. Умови жорсткої конкуренції на ринку, які стали ще суворішими внаслідок світової економічної кризи, спричинили докорінні зміни у вимогах до професії бухгалтера. Бухгалтер зараз, як ніколи, повинен бути ще і хорошим аналітиком ринку та економістом. На нього покладаються не тільки функції рахівника, а і управлінця. Ведення бізнесу в умовах виходу з кризи висуває підвищені вимоги до якості інформації, яка повинна бути пристосована до запитів користувачів.

Завдання бухгалтерської служби сьогодні - формування якісної, достовірної і повної інформації про діяльність підприємства та її результати. Правильне використання цієї інформації дозволить керівнику оптимізувати свої управлінські та фінансові рішення. Отже, бухгалтер сьогодні - це, в певній мірі, управлінець підприємства. Без перебільшення головного бухгалтера можна вважати другою особою після керівника, адже він несе юридичну і моральну відповідальність за законність та ефективність використання фінансових і матеріальних ресурсів підприємства, господарських операцій, що здійснюються.

Дослідження практики роботи вітчизняних підприємств свідчить про те, що не завжди рівень кваліфікації облікових працівників відповідає сучасним вимогам. Це робить особливо гострими проблеми підготовки та підвищення кваліфікації бухгалтерів відповідно до вимог ринкової економіки. Не дивлячись на присутність у фаховій літературі проблематики пов'язаної з методичними аспектами підготовки фахівців з обліку та аудиту [1-3] вищезазначене питання досліджено не достатньо.

В статті поставлено за мету дослідження впливу еволюції людського суспільства на професію бухгалтера, визначення сучасних змін у професії, надання рекомендацій по підвищенню рівня кваліфікації облікових працівників через посилення наукової та практичної складової навчального процесу та розвиток творчої компоненти у майбутніх фахівців.

Важко переоцінити значення бухгалтерської професії для людського суспільства. Проте воно значно змінювалось із плином часу та з ходом еволюції. Так, у країнах Стародавнього Сходу, зокрема у Древньому Єгипті, обліковці обирались серед каст жерців і були наближеними особами Фараонів. Вони мали великі привілеї, владу і значний вплив на управління державою. Люди, що володіли мистецтвом письма і рахунку, вважались обраними та складали дуже привілейовану касту.

У Древній Греції навпаки – займатись обліком вважалось вкрай не престижно. На посади обліковців призначались раби. їх функції зводились до рахівництва. Рахунку та письму навчали у звичайних школах.

В Радянському Союзі, протягом багатьох десятиріч головним завданням бухгалтерського обліку було забезпечення збереження власності. Функції бухгалтера зводились лише до виконання державного контролю та фіксації господарських подій.

В умовах ринкової економіки роль та місце бухгалтера докорінно змінюється. Розвинута і ефективно організована бухгалтерська справа є одним з невід'ємних елементів будь-якої економіки. Бухгалтери відіграють життєво важливу роль в наданні доказової і достовірної інформації, яка необхідна для прийняття управлінських рішень. Бухгалтер, сьогодні, повинен бути не тільки економістом, але і юристом. Вся його діяльність регламентується тими або іншими нормативними, сукупність вимог до яких дозволяє говорити про бухгалтерське право.

У вступі до Міжнародних Стандартів Освіти зазначено, що бухгалтер повинен бути технічним експертом із високими комунікативними навичками і відповідністю вимогам щодо інформації та складання звітності, які висуває нова економіка. Міжнародні стандарти освіти проголошують нові вимоги до професії обліковця. Отже, бухгалтер сучасності – це компетентна, освічена особистість, котра йде в ногу з часом. Це всебічно розвинена людина, що постійно займається самовдосконаленням та професійним розвитком та ніколи не зупиняється на досягнутому, це комунікабельний, здатний до продуктивного ділового спілкування спеціаліст, що в змозі розібратися у самих складних економічних питаннях.

В сучасних умовах господарювання змінюється характер праці бухгалтера від виконавчого до творчого, що потребує глибокого з'ясування проблем при підготовці інформації для прийняття управлінських рішень. Сьогодні посилюється креативність бухгалтерської професії. Як результат з'являються нові вимоги до підготовки фахівців з бухгалтерського обліку.

Перехід від облікової практики за жорстко уніфікованими процедурами, що передбачала виключно виконавчий характер праці облікових працівників до свідомої розробки облікової політики і обґрунтування облікових прийомів потребує посилення творчої компоненти та наукової складової навчального процесу підготовки облікових працівників, які дозволяють розвинути у фахівця творчі навички.

В початковому плані підготовки фахівців з бухгалтерського обліку велика питома вага самостійної роботи студентів, яка включає підготовку курсових та дипломних робіт. Важливе значення має вибір та обґрунтування тематики цих робіт, яка повинна відповідати сучасному стану та перспективам розвитку обліково-аналітичної теорії та практики. Формування тематики дипломних робіт повинно здійснюватися з врахуванням двох основних факторів: мети дипломування як завершального етапу процесу підготовки фахівців та реальних народногосподарських задач, що потребують вирішення.

Визначення тематики дипломних робіт доцільно здійснювати за напрямками, які можуть бути об'єднані в наступні блоки:

- а) напрямки за організаційно - правовими формами господарювання;
- б) напрямки за топологічними об'єктами;
- в) напрямки за галузевим аспектом;
- г) напрямки за етапами становлення та розвитку теорії обліку, аналізу, контролю.

Ці напрямки зумовлюють відмінності структури та завдань, що ставляться при виконанні дипломної роботи. Вибір теми за галузевим аспектом або видом діяльності

потребує, в першу чергу, дослідження тих питань, які зумовлені галузевою специфікою та є проблемними для даної галузі, виду діяльності або організаційно - правової форми господарювання. Блок «б» вимагає враховувати специфіку таких топологічних об'єктів як запаси, основні засоби, нематеріальні активи, розрахунки з оплати праці, витрати, доходи, фінансовий результат, капітал, фінансові інвестиції, розрахунки, тощо. Тематика дипломних робіт за проблемними питаннями становлення та розвитку теорії обліку, аналізу, контролю вимагає більш глибокого дослідження теоретичних та методологічних аспектів, використання елементів наукового пошуку, критичного огляду існуючих в літературі поглядів, вагомих аргументів на користь обраних підходів. Вона використовується, як правило, для підготовки магістерських дипломних робіт.

Варіативний підхід до формування структури дипломної роботи та вибору теми дає можливість студенту обґрунтовано визначати напрями дослідження відповідно до особливостей господарювання базового підприємства та власних професійних і наукових інтересів.

Нові вимоги до підготовки фахівців з бухгалтерського обліку, що ставлять сучасні умови господарювання визначені, в першу чергу, змінами в ідеології нормативної регламентації бухгалтерського обліку від централізованого регламентування методики, технології та процедури до регламентування принципів ведення обліку та децентралізації вибору суб'єктом господарювання сукупності конкретних методів і форм ведення бухгалтерського обліку, що здійснюється виходячи з загальноприйнятих правил та особливостей діяльності суб'єктів господарювання. Все це зумовлює особливу важливість процесу формування облікової політики підприємства.

Тому в підготовці фахівців з бухгалтерського обліку дуже важливим є оволодіння навичками оцінки, обґрунтування, та оптимізації облікової політики як інструмента управління бухгалтерським обліком.

В господарській обліковій практиці сьогодні спостерігаються суттєві проблеми при формуванні облікової політики підприємств, що в значній мірі зумовлено відсутністю навичок творчої роботи у керівників облікових служб та орієнтацією до недавнього минулого підготовки фахівців з обліку на виконавчий характер роботи.

Посиленню наукової складової навчального процесу та розвитку творчої компоненти у майбутніх фахівців з бухгалтерського обліку сприятиме оволодіння навичками дослідження облікової політики підприємства на предмет її відповідності діючому законодавству, галузевій специфіці, організаційно - економічним особливостям господарювання та потребам системи управління підприємства. З цією метою доцільним є використання методу анкетування. При цьому робота із студентами може проводитися за наступними етапами:

- Розробка макету листа опитування та анкет для обстеження облікової політики на підставі вивчення фахової літератури та запропонованих студентам зразків.

- Проведення анкетного обстеження. Анкетне обстеження облікової політики доцільно проводити за даними підприємства, що обране студентом за базове для написання дипломної та курсових робіт. Для порівняльної характеристики окремих параметрів облікової політики різних підприємств можливим є взаємне анкетування за базовими підприємствами студентів групи.

- Формулювання висновків за результатами анкетного обстеження з метою визначення слабких місць та проблемних моментів облікової практики підприємств та її оптимізації.

Такий підхід до вивчення облікової політики дозволить майбутнім фахівцям набути навичок свідомого, обґрунтованого формування облікової політики та ефективної її оптимізації.

Глибоке обстеження облікової політики підприємств дозволить студентам визначити проблемні моменти облікової теорії та практики, що потребують подальшого вирішення та можуть бути використані при підготовці дипломних, курсових та наукових робіт студентів, а також при визначенні мети, завдань та об'єктів аналізу. Такі дослідження повинні бути обов'язковими при підготовці магістерських дипломних робіт, адже вони повинні базуватися не лише на вивченні літературних джерел, облікових документів та звітності підприємств, а й на власних спостереженнях та дослідженнях.

Бухгалтерський облік це складна інформаційна система, що відбиває господарську діяльність підприємства яка безумовно на кожному підприємстві має свою специфіку. Тому його побудова залежить в значній мірі від організаційних, технологічних особливостей, стратегії та пріоритетів розвитку конкретного суб'єкта підприємницької діяльності. З огляду

на вищезазначене важливим напрямком підвищення якості підготовки фахівців в сучасних умовах повинно бути посилення її практичної складової. Важливим напрямком підвищення якості підготовки фахівців з обліку та аудиту є посилення практичної складової підготовки бухгалтерів на етапі їх державної атестації, яка завершає підготовку фахівців та проводиться у формі захисту дипломної роботи. При цьому на якість дипломних робіт фахівців з обліку та аудиту суттєвим чином впливає узгодження їх тематики з особливостями та специфікою діяльності базового підприємства.

Дипломні роботи фахівців з обліку та аудиту в обов'язковому порядку повинні мати не лише наукову актуальність, а й практичну спрямованість, яка визначається у відповідності з результатами дослідження потреб підприємств регіону пов'язаних з розробкою проблемних питань облікової та аудиторської практики.

З цією метою доцільним буде проведення анкетування потенційних баз практики для з'ясування слабких місць у підготовці фахівців та пропозицій керівників підприємств та їх обліково-аналітичних служб стосовно тематики дипломних робіт та індивідуальних завдань з практики.

Проведені дослідження дозволяють надати наступні висновки.

1.Зміни характеру праці облікових працівників, посилення креативності бухгалтерської професії зумовлюють нові вимоги до підготовки фахівців з бухгалтерського обліку та аудиту.

2.Зміни в ідеології нормативної регламентації бухгалтерського обліку від централізованого регулювання до регулювання принципів ведення обліку зумовлюють необхідність розвитку творчої компоненти у фахівців з бухгалтерського обліку та посилення наукової складової процесу підготовки бухгалтерів.

3.Посилення практичної складової є важливим елементом підвищення якості підготовки фахівців з обліку та аудиту.

## Список літератури

1. Гаршина О.К., Бурлуцький С.В. Виконання дипломних робіт спеціалістів економічного профілю: Навчальний посібник.-К.: Центр учбової літератури, 2007.-136с.
2. Методологія та методика економічних досліджень (виконання та оформлення рефератів, курсових, дипломних і магістерських робіт, тез, виступів, статей, дисертацій з економіки та бухгалтерського обліку): Навч. посібник / П.М. Гарасим, Г.П. Журавель, П.Я. Хомин. - Тернопіль:

Астон, 2006.- 414с.

3. Наукові дослідження в бухгалтерському обліку: Навч. посібник/ Н.М. Малюга; ред.: Ф.Ф. Бутинець.-Житомир: ПП «Рута». 2003.-476с.

*О.Пальчук, Н.Нечай*

**Профессия «бухгалтер»: история и современность**

Рассмотрено влияние эволюции человеческого общества на профессию бухгалтера, определенны современные изменения в профессии с точки зрения требований рыночной экономики, предоставлены рекомендации по усилению научной и практической составляющей процесса подготовки бухгалтеров и развития творческой компоненты у будущих специалистов по учету и аудиту.

*O.Palchuk, N.Nechay*

**Profession «accountant»: history and contemporaneity**

Influence of evolution of human society is considered on the profession of accountant, certainly modern changes in a profession from the review of requirements of market economy, recommendations are given on strengthening of scientific and practical constituent of process of preparation of accountants and development of creative components for future specialists of account and audit.

Одержано 21.10.11

**УДК 657**

**В.М. Савченко, проф., канд. екон. наук, Н.М. Колос, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Проблеми розвитку методології бухгалтерського обліку реалізації відносин власності**

Стаття присвячена проблемам інформаційного забезпечення реалізації відносин власності. Досліджено сутність відносин власності, визначено особливості відносин власності як об'єктів обліку та аудиту, розглянуто сутність відносин власності за різними економічними теоріями  
**відносини власності, облік повноважень власності, інформаційне забезпечення реалізації інтересів власників**

В Україні триває процес реформування економічних відносин, зокрема відносин власності. Розвиток методології обліку безпосередньо пов'язано з розвитком відносин власності і зумовлено ним, проте певною мірою на ефективність реалізації відносин власності впливає рівень інформаційного забезпечення власників стосовно їх прав. В цьому зв'язку питання обліку і контролю формування та реалізації відносин власності є ключовими з точки зору забезпечення ефективності трансформування економічних відносин.

Економічні процеси в Україні об'єктивно зумовлюють необхідність побудови адекватної ринковим умовам системи обліку та звітності. Трансформування відносин власності є основною складовою розбудови економіки. Зміст економічних відносин власності у своїй сукупності складають повноваження власника, тобто права та їх реалізація в інтересах власників. Розвиток методології обліку безпосередньо пов'язаний із становленням суспільно-економічних відносин власності.

Астон, 2006.- 414с.

3. Наукові дослідження в бухгалтерському обліку: Навч. посібник/ Н.М. Малюга; ред.: Ф.Ф. Бутинець.-Житомир: ПП «Рута». 2003.-476с.

*О.Пальчук, Н.Нечай*

**Профессия «бухгалтер»: история и современность**

Рассмотрено влияние эволюции человеческого общества на профессию бухгалтера, определенны современные изменения в профессии с точки зрения требований рыночной экономики, предоставлены рекомендации по усилению научной и практической составляющей процесса подготовки бухгалтеров и развития творческой компоненты у будущих специалистов по учету и аудиту.

*O.Palchuk, N.Nechay*

**Profession «accountant»: history and contemporaneity**

Influence of evolution of human society is considered on the profession of accountant, certainly modern changes in a profession from the review of requirements of market economy, recommendations are given on strengthening of scientific and practical constituent of process of preparation of accountants and development of creative components for future specialists of account and audit.

Одержано 21.10.11

**УДК 657**

**В.М. Савченко, проф., канд. екон. наук, Н.М. Колос, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Проблеми розвитку методології бухгалтерського обліку реалізації відносин власності**

Стаття присвячена проблемам інформаційного забезпечення реалізації відносин власності. Досліджено сутність відносин власності, визначено особливості відносин власності як об'єктів обліку та аудиту, розглянуто сутність відносин власності за різними економічними теоріями  
**відносини власності, облік повноважень власності, інформаційне забезпечення реалізації інтересів власників**

В Україні триває процес реформування економічних відносин, зокрема відносин власності. Розвиток методології обліку безпосередньо пов'язано з розвитком відносин власності і зумовлено ним, проте певною мірою на ефективність реалізації відносин власності впливає рівень інформаційного забезпечення власників стосовно їх прав. В цьому зв'язку питання обліку і контролю формування та реалізації відносин власності є ключовими з точки зору забезпечення ефективності трансформування економічних відносин.

Економічні процеси в Україні об'єктивно зумовлюють необхідність побудови адекватної ринковим умовам системи обліку та звітності. Трансформування відносин власності є основною складовою розбудови економіки. Зміст економічних відносин власності у своїй сукупності складають повноваження власника, тобто права та їх реалізація в інтересах власників. Розвиток методології обліку безпосередньо пов'язаний із становленням суспільно-економічних відносин власності.



Стан обліку та досконалість облікових процедур впливають на ефективність економічних відносин, тому дослідження проблем інформаційного забезпечення реалізації прав власників має суттєве значення.

У ринковому середовищі відносини власності як об'єкт обліку та проблеми інформаційного забезпечення реалізації інтересів учасників господарського процесу є одним із пріоритетних напрямів наукових досліджень. Ця тематика висвітлюється у працях вітчизняних та іноземних науковців, таких як Й.Бетге, М.Г.Білуха, М.Ф.Ван Бреда, В.В.Ковальов, Я.Д.Крупка, В.Д.Новодворський, Ф.Обербрінкманн, М.С.Пушкар, Я.В.Соколов, М.С.Тяжкова, Е.С.Хендриксен, Г.Г.Кірейцев, В.Б.Моссаковського, В.В.Сопко та ін. Водночас, не зважаючи на достатньо глибокий рівень висвітлення, проблему відображення в обліку реалізації прав власників не можна вважати завершеною, тому що бухгалтерський облік як наука та сфера діяльності є соціально обумовленим: його структура, зміст і предмет дослідження постійно трансформуються відповідно до вимог суспільства. На кожному етапі розвитку соціально-економічних відносин власності виникають проблемні питання методології та облікової практики.

Отже, дослідження проблемних моментів забезпечення реалізації прав власників у системі бухгалтерського обліку та розробка пропозицій щодо їх удосконалення є актуальними. Значимість вказаної проблематики та необхідність її вирішення обумовили поставку мети та й основні напрями публікації.

В умовах глобалізації держава трансформується у більш гнучкий та складний інструмент. У розвинених країнах відбувається не згортання економічної ролі держави, а зміна її господарських функцій. В Україні спостерігається орієнтація на членство в ЄС. В ЄС облік вважають ефективним інструментом впливу на економіку, але в Україні в процесі реформування використовується англо-американський підхід до трактування ролі обліку в економіці, що зводить його застосування до рівня підприємства. Відповідно за мету при написанні даної публікації поставлено з'ясування взаємозв'язку базової моделі регулювання обліку та регулювання економічними відносинами, зокрема відносинами власності.

Традиційно дослідники історії методології обліку дотримуються думки, що з розвитком капіталістичного способу виробництва власність, а саме реалізація власності зазнають суттєвих змін, що стало поштовхом для розвитку бухгалтерського обліку. Необхідність фінансування великих і дуже дорогих проектів привела до утворення акціонерних товариств. З появою акціонерних підприємств, асоціацій, корпорацій тощо індивідуальна приватна власність у багатьох випадках трансформувалась у групову, колективну власність, у суму приватних власностей окремих власників капіталу. Це історично зумовило ускладнення відображення в обліку відносин власності, посилило розуміння необхідності стандартизації облікових процедур та аудиторської діяльності з точки зору забезпечення інформаційних запитів власників.

Сформульовано чотири твердження, які дали поштовх до розробки національних стандартів обліку: істинність, адаптація, послідовність і відсутність власних інтересів. Завданням рахівництва він вважав захист інтересів власників (передусім потенційних і реальних акціонерів) і контроль діяльності осіб, зайнятих на підприємстві, зважаючи, що лише капітал приносить прибуток (за Я.В. Соколовим [6]). З огляду на позитивну роль стандартизації облікових процедур і неминучість в умовах глобалізації економіки їх розробки не тільки на національному рівні, на думку багатьох науковців (яку ми поділяємо), суттєвим недоліком є те, що концептуальна основа стандартів ґрунтується на обмеженому розумінні сутності капіталу як єдиного джерела прибутку. До того ж обмеженим є і саме розуміння капіталу та зведення його лише до засобів виробництва

або коштів, що спрямовуються на їх придбання у підприємницькій діяльності. Саме тому облікові стандарти закріпили спрямованість фінансового обліку і звітності лише на забезпечення інтересів власників фінансового та фізичного капіталу.

Людство історично прагне соціальної справедливості, що привело до виникнення теорії соціалістичної власності і революційних зрушень у суспільстві. Сутнісні властивості соціалістичної власності – це привласнення належних суспільству або колективним господарствам засобів виробництва кожним працюючим відповідно до їх можливостей використовувати ці засоби виробництва. Присвоєння предметів особистого споживання здійснюється опосередковано через використання товарно-грошових відносин. Характерним є обмежена автономізація господарюючих суб'єктів як товаровиробників і їх функціонування на умовах господарського розрахунку. Об'єктивним в умовах державної форми власності та планової економіки є трактування підприємства як структурного підрозділу національного господарства. В цьому зв'язку прибуток розглядається не як оцінка діяльності, а як можливість оцінки майбутніх напрямів розвитку підприємства, з точки зору аналізу динаміки й можливості порівняння з іншими підприємствами.

Система обліку сформована відповідно до вимог державної соціалістичної власності, відповідала суспільним запитам і була спрямована на захист суспільних інтересів. Проте за умови відсутності реальних госпрозрахункових відносин відбулося поєднання влади та власності, що перетворило соціалістичну власність на державно-монополістичну, а соціалізм в СРСР – на державно-монополістичний капіталізм.

Ідеологія ринкових перетворень економіки України тяжіє до неокласичної економічної теорії – монетаризму, основний принцип якого полягає в тому, що альтернативи ринковому механізму не існує. Відновлення класичного ринкового господарства пов'язувалося з денационалізацією та персоніфікацією (що стосується також землі). Метою приватизаційних процесів було декларовано демонополізацію та створення умов конкурентного розвитку. Такий підхід достатньо аргументовано підлягає критиці з боку провідних вітчизняних економістів, що, зокрема, стосується неприпустимості приватизації землі, натомість у високорозвинених країнах спостерігається процес соціалізації землі. Однією з основних доктрин монетаризму є положення про те, що нормальне функціонування ринків забезпечує природний рівень використання ресурсів, у тому числі трудових, тому проблема безробіття не може бути вирішена урядом і є природною. В Україні безробіття досягло надзвичайно високого рівня. Крім того, негативним результатом реформ є руйнування сільських територій і погіршення демографічної ситуації. Хоча політика монетаризму та реалізація інших неокласичних доктрин в окремих країнах забезпечили розв'язання проблем їх розвитку, проте цього не відбулось в Україні. За Дугласом Норттом, приватизація в процесі трансформування планової економіки у ринкову в республіках колишнього СРСР не є панацеєю для розв'язання економічних проблем, тому що прийняте законодавство не забезпечує одночасно адекватних змін неформальних норм, перенесення політичних і економічних законів західних ринків не є достатнім чинником успішного розвитку країни.

В основу політики урядів окремих високорозвинених країн покладено неолібералізм, на розвиток якого вплинули ідеї створення „соціально-ринкової” економіки, що дає можливість поєднати ринкові принципи з принципами соціальної рівності. Основою такої економіки є конкуренція, приватна власність і перерозподіл національного доходу з метою забезпечення соціальної справедливості. Проте за цими підходами, як зазначають Л.Я. Корнійчук і Н.О.Татаренко: «система приватної власності залишається головною умовою економічної свободи й конкуренції. Доки

контроль над власністю розподілено між багатьма, незалежними один від одного, суб'єктами, доти ніхто, у тому числі й держава, не матиме над ними абсолютної влади» [1].

У процесі дослідження парадигми розвитку бухгалтерського обліку Г.Г.Кірейцев зазначає, що: «... вибір економічної моделі для створення механізмів ринкової трансформації і господарювання, враховуючи відсутність теоретичних розробок вітчизняних вчених і некритичне ставлення до напрацювань теоретиків Заходу, обмежувався так званим «Вашингтонським консенсусом»... Положення консенсусу спрямовані на глобалізацію економіки, яка ґрунтується на інтересах власників капіталів...» [2]. Відповідно, реформування бухгалтерського обліку в нашій країні спрямоване саме на реалізацію інформаційного забезпечення власників капіталів. Саме це є ідеологічною основою міжнародних стандартів обліку, які стали базовими для розробки національних стандартів обліку, основою побудови ефективної облікової системи є її адекватність, обґрунтовано обраній економічній моделі розвитку економіки та суспільства. У цьому зв'язку доцільно розглянути базові концепції інституціональної економічної теорії.

Л.Я.Корнійчук і Н.О.Татаренко, порівнюючи погляди неокласиків й інституціоналістів, зазначають, що: «Визначенню неокласиками ринку як універсального, високоефективного механізму розподілу економічних ресурсів, а отже, як фактора ефективного функціонування в цілому, інституціоналісти протиставили дослідження ринку, як соціального інституту, що зазнає глибоких змін із розвитком суспільства. Інституціоналісти визнають обмеженість ринкового регулювання економіки і виступають за впровадження суспільного контролю над нею» [1]. Відповідно, бухгалтерський облік та аудит як інститути високоорганізованої економіки мають забезпечити не лише інформаційні запити власників капіталу, але й потреби суспільного контролю ринкової економіки. В цьому вбачаємо певну суперечливість сучасного етапу розвитку обліку в нашій країні: розробка та впровадження національних стандартів фінансового обліку спрямовані на потреби інформаційного забезпечення захисту інтересів власників капіталу, що недостатньо враховує потреби суспільного контролю ринкової економіки. Ця проблема посилюється ще й обмеженим розумінням капіталу, лише як засобів праці (або коштів на їх придбання).

Сучасний період (постіндустріальне суспільство, становлення інформаційної економіки, процеси глобалізації) зумовлюють суттєві зміни суспільного способу виробництва, а саме відносини капіталістичної власності. Ці зміни стосуються як виникнення нових об'єктів (методи організації праці, наука, інформація), так і радикальних змін у суб'єктах власності. Стосовно еволюції об'єктів її напрямом є соціалізація, а стосовно розвитку юридичної власності, тобто суб'єктів, спостерігаються такі діалектично-суперечливі тенденції, як процес певної деперсоніфікації власності (перехід власності до юридичних осіб), з іншого боку, посилення персоніфікації власності через механізм придбання акцій працівниками підприємств. Також отримала поширення тенденція відокремлення капіталу-власності від капіталу-функції. В сучасних умовах зростає дезінтеграція таких прав власника, як володіння, розпорядження і користування. Економічна теорія прав власності та нова категорія „транзакційні” витрати є основою інституціоналізму. Сучасна теорія бухгалтерського обліку не повною мірою враховує тенденції еволюції як стосовно об'єктів, так і суб'єктів власності. Об'єктам власності (наприклад, інтелектуальна власність) приділяється увага науковцями, які досліджують облікову проблематику, проте проблеми облікового забезпечення еволюції власності в напрямку її соціалізації залишаються поза їх увагою.

Рональд Коуз [4] у працях „Природа фірми” (1937 р.) та «Проблеми соціальних витрат» (1960 р.) визначив і запровадив у науковий обіг таку категорію, як трансакційні витрати (витрати на пошук інформації про ціни, попит, пошук партнерів, укладання контрактів тощо), тобто всі витрати, пов’язані з обміном і захистом прав власності. У контексті предмета та завдань нашого дослідження більше уваги приділено економічній сутності власності та механізму її реалізації з позицій інституціоналізму. Прихильники теорії інституціоналізму поняття «власність» замінили на «право власності». Права власності є не що інше, як певні „правила гри”, санкціоновані суспільством. Особливість теорії права власності полягає в тому, що категорія власності виводиться з проблеми обмеженості ресурсів.

Власність, як юридично-правова категорія, відображає майнові відносини, свідомі, вольові взаємозв’язки юридичних і фізичних осіб з приводу привласнення благ, що закріплюються системою відповідних прав власності.

Зміст економічних відносин власності у сукупності становлять повноваження власника, тобто права та їх реалізація. Саме вони, на нашу думку, є об’єктами бухгалтерського обліку та предметом аудиту.

Спостерігаються суттєві розбіжності у тлумаченні правомочностей, їх сутності та кількості в літературі економіко-правової тематики, що, як наслідок, веде до варіативності трактувань національним правом різних країн. У ряді європейських країн відносини власності, а саме повноваження юридично закріплюються цивільним правом, що розглядає власність як єдине необмежене, неподільне право. У свою чергу в англо-американських країнах дотримуються загального права, що визначає найбільш повну взаємопов’язану систему правомочностей, які стосуються одного об’єкта, але можуть належати різним особам. Відомий англійський юрист А. Оноре ще на початку ХХ ст. визначив «пучок» правомочностей (прав або повноважень), який і покладено в основу економічної теорії власності інституціоналізму:

- право володіння, суть якого полягає у фізичному контролі над річчю (власністю) та у центральному визначенню поняття власності;
- право користування передбачає особисте використання речі;
- право розпорядження або управління складається з можливості визначення як і ким річ може бути використана;
- право присвоєння або право на прибуток (дохід) може виникати від використання речі:
- право на безпеку гарантує імунітет від експропріації і передбачає захист від шкідливого впливу на потік доходів;
- право суверена (право на капітал) – на відчуження, споживання, продаж, зміну або знищення речі;
- право на перехід речі у спадщину або за заповітом;
- право на безстроковість – безмежне володіння річчю у часі;
- право на заборону шкідливого використання, якщо річ негативно впливає на зовнішнє середовище;
- право на відповідальність у вигляді стягнення – можливість вилучення речі на сплату боргу;
- право на залишковий характер (кінцеві права) – очікування «природного» поновлення переданих будь-кому повноважень після закінчення терміну передачі.

Власність є одним із найважливіших інститутів суспільства. Встановлення або специфікація прав власності відповідає інтересам індивідів, тому що знижується невизначеність у їх взаємодіях та оптимізується ефективність використання ресурсів. Процес специфікації права власності повинна здійснювати держава, яка відповідає за

специфікацію формальних прав власності. Як зазначає А.Е.Шаститко: «Велика різновидність аспектів господарської діяльності людини обумовлює також велику різновидність правил, які забезпечують її впорядкованість та можливість обміну між індивідами. Правомочності, з яких складаються права власності, визначають альтернативи, доступні індивідам, та залежать від характеристик процесу специфікації прав власності» [7].

Сутність економічних відносин власності в сукупності відображають перші п'ять прав, що і складають повноваження власника. Законодавчо закріплено в Україні, як і в більшості країн світу, перші три, а четверте і п'яте як права не відокремлено, проте вони об'єктивно існують і саме є економічними наслідками власності та її атрибутами. Вважаємо, що забезпечення реалізації права на дохід і права на захист безпосередньо пов'язано з методологією бухгалтерського обліку та контролю. Розвиток методології обліку має забезпечити потреби реалізації цих прав, а рівень їх реалізації є предметом як внутрішнього, так і суспільного контролю.

В.В. Ковальов [3], у процесі розгляду сутності та функціонального навантаження обліку й аудиту, в контексті агентської теорії, порівнює інтереси груп осіб, представлених у системі управління фірмою, а саме – власників і найманих управлінців – дійшов висновку, що невідповідність інтересів безпосередньо зумовлена тим, що першим належить право власності, а другим право оперативного управління. Він зазначає, що ключовим є право розпорядження, яке реалізується разовими стратегічними рішеннями. Право оперативного управління делеговано власниками адміністрації, але має бути спрямоване на забезпечення їхніх інтересів. Ця проблема (пом'якшення суперечностей) безпосередньо пов'язана з посиленням контрольної функції обліку й розвитком аудиту.

Завдання бухгалтерського обліку – це фундаментальні категорії, що безпосередньо зумовлюють тенденції розвитку облікової практики. Вони достатньо чітко сформульовані сучасними науковцями. Ці завдання відображають необхідність забезпечення реалізації інтересів власників. Перше завдання, яке визнається всіма дослідниками історичним, пов'язано із забезпеченням збереження майна власників. Друге завдання – контроль, як засіб ефективного управління підприємством є розвитком першого і має тенденцію до розмежування облікових функцій з відокремленням управлінської системи обліку. Третє завдання – це квантифікація фінансових результатів. В умовах розвитку ринкових відносин, формування й розвитку фондового ринку бухгалтерський облік розглядається як засіб перерозподілу ресурсів на макрорівні. Це і є четвертим завданням, пов'язаним із забезпеченням інтересів потенційних власників. Вважаємо, що завдання бухгалтерського обліку безпосередньо пов'язані з реалізацією прав власників.

На нашу думку, потребує вдосконалення методологія обліку та контролю відносин власності, передусім з точки зору необхідності забезпечення реалізації таких прав, як право на захист і право на отримання доходу, що є надзвичайно актуальним для сучасних умов бізнесу й безпосередньо пов'язано з другим і третім обліковими завданнями.

Завдання обліку розвиваються і набувають дедалі більшого значення, що безпосередньо зумовлено необхідністю відображення реальних прав власності. Капітал, як об'єкт обліку, пов'язаний з правом розпорядження, що потребує дослідження сутності капіталу й визначення підходів до його обліку та контролю в контексті загальних завдань бухгалтерського обліку.

Сучасні науковці, які досліджують дану проблематику, трактують поняття власності з точки зору юридичної чи економічної науки або проблем господарської

практики. Але ця категорія є багатоаспектною й охоплює підсистеми цілісної системи суспільних відносин, що ілюструє рис. 1.

Хоча предметом дослідження є економічний та юридичний аспекти власності, їх неможливо відмежувати від інших аспектів, які відіграють важливу роль у відносинах власності.

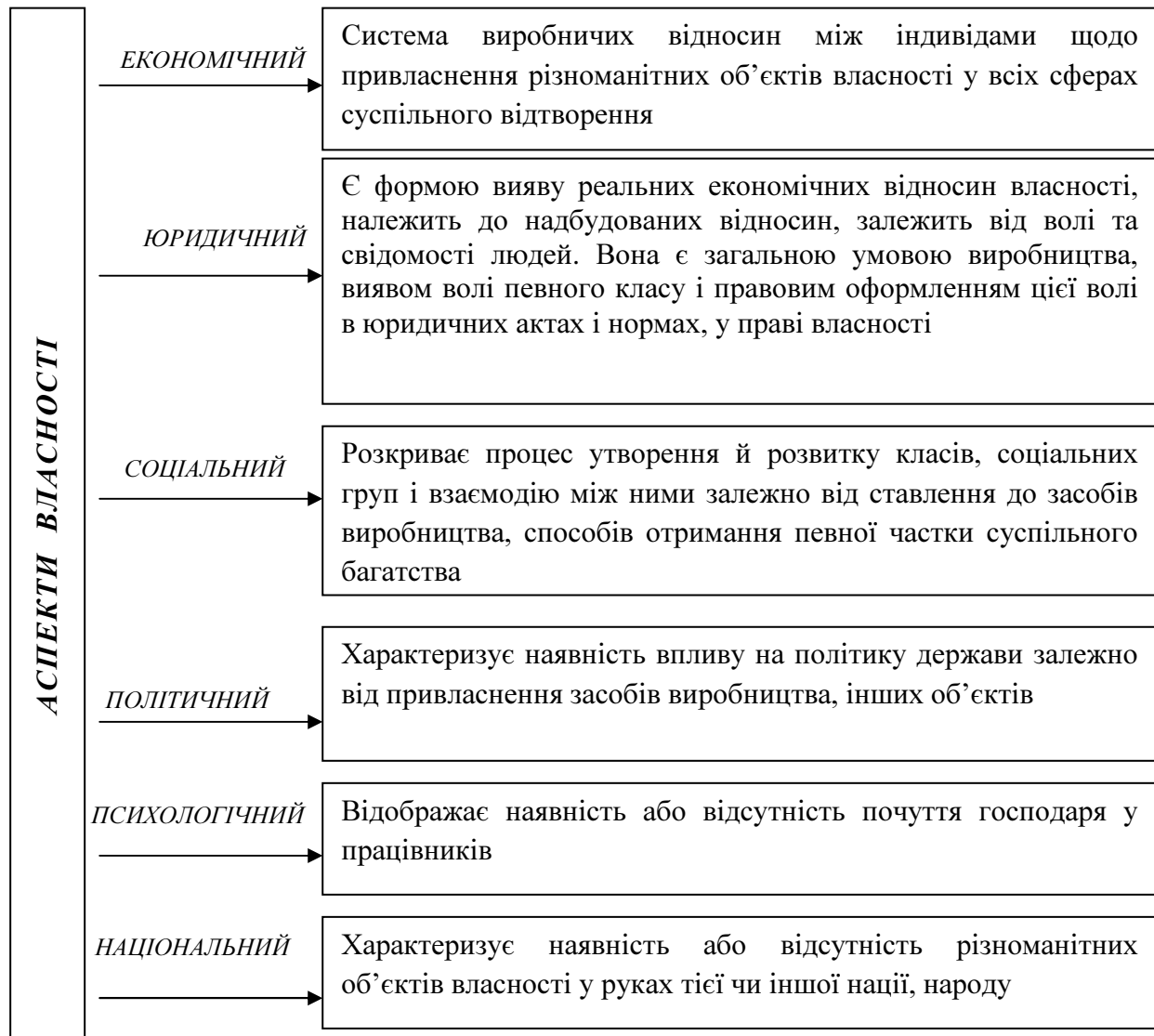


Рисунок 1 - Аспекти системи власності

Суб'єкти власності (власники) є активною стороною відносин власності, саме між ними і складаються ці відносини, саме вони мають можливість і право володіння об'єктом власності. Існує підхід, за яким право власності трактується як володарювання особи над річчю, як відношення, що виникає між власником і річчю. Однак його можна вважати вульгарним підходом, який звужує розуміння сутності відносин власності. Відносини власності – це відносини суспільні, відносини між людьми. Саме суспільство засобами права встановлює правове володарювання власника над річчю. Тому воля суспільства первісна, а володарювання – похідне, і суспільство в особі держави завжди може змінити межі цієї влади. Це право держави є суттєвим, але його

застосування в сучасних умовах має бути виваженим. Як вже зазначалося, система власності містить також психологічний аспект, і в суспільстві має бути гарантія незворотності й стабільності чинного правового поля, що формується системою власності.

М.Х. Корецький, Л.Ю. Мельник, В.М. Огаренко дають таке визначення «Відносини власності – складне і багатомірне утворення. Власність виступає каркасом, основним елементом, що об'єднує не тільки економічні, але і всі суспільні відносини в цілісну систему. Відповідно відносини власності торкаються інтересів усіх без винятку суб'єктів економіки. Стосовно місця відносин власності в системі економічних відносин в економічній науці є дві точки зору. По-перше, власність – це сукупність усіх виробничих відносин, а не окремий їх прояв. Власність – це уособлення сукупності (системи) виробничих відносин. По-друге, власність нетотожна всій системі економічних відносин, хоча і складає їх основу» [5].

Для розуміння сутності відносин власності необхідно дослідити трактування цієї наукової категорії, де єдина система економічних відносин власності включає в себе такі елементи:

- відносини привласнення – присвоєння чинників і результатів виробництва – економічний зв'язок між людьми, наслідком якого є належність речі. Присвоєння (специфікація) одночасно супроводжується з відчуженням в іншого суб'єкта;
- відносини господарського використання об'єктів власності (приналежності) – реалізація власності як капіталу або життєвого блага;
- відносини економічної реалізації власності мають спрямовуватися передусім на одержання доходу її власниками.

Система економічних відносин власності повністю охоплює господарський процес. Це означає, що система економічних відносин породжує в людей економічні інтереси – матеріальні та майнові. Щодо забезпечення інтересів власників вважаємо за необхідне відокремити ще й право на захист та одержання доходу.

Таким чином, для гармонічного розвитку суспільства необхідно забезпечити максимальне узгодження суперечностей між економічною сутністю відносин власності та юридичною формою їх прояву. Для виявлення особливостей відносин власності як об'єкта обліку обов'язковою умовою є подальші дослідження відносин власності та їх еволюції в економічному та правовому аспектах. У зв'язку з цим такі напрями розвитку рахунковедення, як юридичний та економічний, мають суттєвий вплив. Об'єктивно будь-яка господарська операція має економічний та юридичний зміст і наслідки, які слід враховувати при обґрунтуванні методології й розробці методичного забезпечення обліку.

Еволюція відносин власності зумовила ускладнення відображення в обліку відносин власності, що посилює розуміння необхідності стандартизації облікових процедур та аудиторської діяльності з точки зору забезпечення інформаційних запитів власників. Незважаючи на позитивну роль стандартизації облікових процедур і неминучість в умовах глобалізації економіки їх розробки не лише на національному рівні, суттєвий недолік полягає в тому, що концептуальна основа стандартів ґрунтується на обмеженому розумінні сутності капіталу як єдиного джерела прибутку. До того ж обмеженим є розуміння капіталу як лише засобів виробництва або коштів, що спрямовуються на їх придбання для ведення підприємницької діяльності. Саме тому облікові стандарти закріпили спрямованість фінансового обліку та звітності лише на забезпечення інтересів власників фізичного і фінансового капіталу та не враховують інтереси власників інтелектуального капіталу та праці.

Процес трансформування відносин власності та його результати є доволі

суперечливими і неоднозначними, що пов'язано з невизначеністю як на теоретичному, так і на практичному рівні економічної моделі розвитку суспільства й апологетизацією ефективності класичної ринкової економіки без урахування досягнень сучасної економічної теорії та особливостей розвитку суспільства в Україні. Основою побудови ефективної облікової системи є її адекватність обґрунтовано обраній економічній моделі. Інституціоналісти визнають обмеженість ринкового регулювання економіки і пропонують здійснювати суспільний контроль. Відповідно, бухгалтерський облік та аудит як інститути високоорганізованої економіки мають забезпечити не лише інформаційні запити власників капіталу, а й потреби суспільного контролю ринкової економіки. Основою економічної теорії власності інституціоналізму є «пучок» повноважень власників. У сучасних умовах зростає рівень дезінтеграції таких прав власника, як володіння, розпорядження та користування, що має бути враховано при побудові системи обліку. Саме повноваження власників та їх реалізація є об'єктами бухгалтерського обліку і предметом аудиту стосовно відносин власності що обумовлює необхідність подальших наукових досліджень спрямованих на вирішення даної проблематики.

## Список літератури

1. Історія економічних вчень: Підручник / Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко, А.М. Поручник та ін.; За ред. Л.Я. Корнійчука, Н.О. Татаренка. - К.: КНЕУ, 2001. – 564 с.
2. Кірейцев Г.Г. Умови розвитку бухгалтерського обліку в сільському господарстві України / Реформування обліку, звітності та аудиту в системі АПК України: стан та перспективи. II Міжнародна наук.-практ. конф.: Зб. тез та виступів. – К.: ННЦ ІАЕ, 2006. – С. 9-18.
3. Ковалёв В.В. Финансовый учёт и анализ: концептуальные основы. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 720 с.
4. Коуз Р. Фирма, рынок и право. – М.: Дело, 1993. – С. 87-169.
5. Мельник Л.Ю., Корецкий М.Х., Огаренко В.М. Економіка, власність і підприємство. – Дніпропетровськ: Січ, 2001. – 612 с.
6. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерского учёта. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 496 с.
7. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. – 591 с.

*В. Савченко, Н. Колос*

### **Проблемы развития методологии бухгалтерского учета реализации отношений собственности**

Статья посвящена проблемам информационного обеспечения реализации отношений собственности. Исследована сущность отношений собственности, определены особенности отношений собственности как объектов учета и аудита, рассмотрена сущность отношений собственности по различным экономическим теориям

*V. Savchenko, N. Kolos*

### **Problems of development of the methodology of accounting accounting sobstvennostythe realization relationships**

Articles posvyaschena ynformatsyonnoho ensure the problems of the realization of property relations. Studies Essence property relations, property relations opredelены Features as a facilities audit and accounting, property relations rassmotrena essence of razlychnym economically teoryyam

Одержано 17.10.11



УДК 657.37:657.6

**Н.С.Шалімова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Основні напрямки регулювання аудиторської діяльності в європейському співтоваристві

Досліджені основні тенденції регулювання аудиторської діяльності в Європейському співтоваристві та вимоги європейського законодавства. Виділені суттєві відмінності вимог законодавчих та нормативних документів України від європейського законодавства, врегулювання яких є важливим чинником підвищення якості аудиту з урахуванням євроінтеграційного курсу України.

**аудит, аудиторська діяльність, регулювання аудиторської діяльності**

До аудиту, враховуючи його публічність та відкритість, висуваються підвищені вимоги в усьому світі. У класичній праці «Аудит Монтгомері» підкреслюється, що професія аудитора пов'язана із суспільними зобов'язаннями, які виходять за межі послуг, що надаються конкретному клієнту [1, с.54]. Отже, аудитор повинні визнавати свою професійну відповідальність перед суспільством в цілому, а держава може і повинна встановлювати певні правові гарантії, спрямовані на забезпечення якості аудиторських послуг, що підтверджується практикою інших країн, де інститут аудиту має більш давню історію, зокрема, і законодавством Європейського Союзу (ЄС).

Ефективне функціонування ринку капіталів залежить від того, чи довіряють інвестори фінансовій звітності компаній. Чітко усвідомлюючи цей факт, а також роль аудиторів, які висловлюють думку про достовірність звітності, ЄС слідом за США та іншими країнами реагує на загрози, пов'язані з втратою довіри до роботи аудиторів внаслідок її неналежної якості, звинувачень аудиторів в порушенні етичних норм, підриву конкуренції тощо.

Проблеми аудиту досліджуються багатьма вченими, але більшість публікацій та досліджень присвячені в основному методології аудиту та практичним аспектам методики перевірки окремих об'єктів і саме з цих позицій розглядаються проблеми підвищення якості аудиту, що, на наш погляд, є дещо вузькоспрямованим підходом. Основні нормативні документи з питань регулювання аудиту розроблені Аудиторською палатою України, але, на погляд автора, їх зміст потребує критичного аналізу з урахуванням європейського законодавства. Як підкреслено в Стратегії економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції», кінцевою метою євроінтеграційного курсу України є набуття нашою державою повноправного членства в Європейському Союзі, що передбачає реалізацію цивілізаційного вибору України на користь європейських цінностей, трансформацію інституційної системи нашої держави в інститути європейського зразка, утвердження європейських стандартів соціально-економічного та політичного розвитку [5, с.9-10]. Значна складова процесу європейської інтеграції України стосується правової сфери, оскільки без відповідності законодавства України правовій системі ЄС зазначена вище ціль не може бути досягнута.

Дані питання визначили мету дослідження та зумовили необхідність вирішення наступних задач: аналіз основних напрямів регулювання аудиторської діяльності в

європейському законодавстві та шляхів їх впровадження у вітчизняну практику.

Першим документом Європейського Співтовариства в сфері регулювання аудиторської діяльності була Восьма Директива Ради ЄС (84/253/ЄС) про порядок затвердження осіб для проведення обов'язкового аудиту фінансової звітності в країнах – членах ЄС, прийнята 10 квітня 1984 року [13]. Основні принципи регулювання діяльності аудиторів та аудиторських фірм, включаючи вимоги обов'язковості державної реєстрації аудиторів та дотримання ними норм професійної етики, які містилися у 8-й Директиві, були обов'язковими для виконання країнам – членами ЄС.

Брак гармонізованого підходу до обов'язкового аудиту у Співтоваристві став причиною внесення Єврокомісією пропозицій у вигляді Повідомлення від 8 травня 1998 року (№98/С) щодо обов'язкового аудиту у Європейському Союзі: дорога уперед (Communication from the Commission on the statutory audit in the European Union: the way forward (98/С 143/03) [10]. У відповідності з вимогами даного документу в Євросоюзі був створений Комітет з аудиту (Audit Regulatory Committee - AuRC), який займається питаннями співпраці між професійними організаціями країн ЄС, розробляє подальші заходи в тісній співпраці з представниками аудиторської та бухгалтерської професій та державами-членами, обговорює шляхи і методи, які б сприяли поліпшенню якості аудиту.

В результаті розвитку в наступне десятиріччя аудиторської професії та зростання ролі аудиту положення 8-ї Директиви виявилися недостатніми, що стало поштовхом в 1996 році до всебічного розгляду комісією Європейського Співтовариства стану регулювання аудиторської діяльності в країнах – членах ЄС. Підсумком виконаної роботи стало прийняття Пояснювального меморандуму до проекту змін до 8-ої Директиви Ради Європи 84/253/ЄС від 10 квітня 1984 року [3], а в травні 2006 року - самої Директиви 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 17 травня 2006 року про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності [2] (Directive 2006/43/EC on statutory audit of annual accounts and consolidated accounts [12]) (далі - Директива 2006/43/ЄС).

Крім Директиви 2006/43/ЄС продовжують діяти раніше прийняті Рекомендації Єврокомісії:

1. Рекомендації комісії Європейського Співтовариства щодо мінімальних вимог до якості аудиту, який виконується офіційним аудитором від 15 листопада 2000 року 2001/256/ЄС [4].

2. Рекомендація комісії Європейського Співтовариства від 16 травня 2002 року 2002/590/ЄС «Незалежність аудиторів в ЄС: набір фундаментальних принципів» (Commission Recommendation of 16 May 2002 2002/590/EC “Statutory Auditor’s Independence in the EU: A Set of Fundamental Principles”) [8].

Ці Рекомендації сформульовані більш детально, ніж кореспондуючі положення Директиви, але на відміну від Директиви не є обов'язковими для виконання державами – членами ЄС.

Крім того, постійно публікуються документи, призначені для публічного обговорення, в яких піднімаються проблеми ролі аудиту в сучасному суспільстві, контролю якості аудиторської діяльності, незалежності аудиторів і т. ін. [16].

Директива 2006/43/ЄС як загальний всеосяжний документ, що законодавчо регулює аудиторську діяльність в країнах ЄС, спрямована на підвищення рівня прозорості інформації, яка наводиться у фінансовій звітності, є напрямком підвищення якості аудиту та його значимості. Ця задача розглядається як досить суттєва для ринків капіталу ЄС, а прийняття даної Директиви повинно розглядатися як частина більш широких заходів, здійснюваних ЄС в рамках плану дій з питань надання фінансових

послуг.

Слід підкреслити, що основна увага в Директиві 2006/43/ЄС та в інших європейських документах приділяється в основному вимогам до обов'язкового аудиту. Для характеристики випадків, в яких проводиться обов'язковий аудит, застосовується термін «суб'єкти суспільного інтересу» («public interest entities»), тобто вважається, що ступінь значимості суспільних (публічних) інтересів має визначати тих суб'єктів, які повинні в обов'язковому порядку підлягати щорічному аудиту. В Рекомендаціях Єврокомісії «Незалежність офіційного аудитора в ЄС: набір фундаментальних принципів» до таких суб'єктів віднесено підприємства, які представляють значний суспільний інтерес внаслідок таких факторів як вид бізнесу, обсяг діяльності, чисельність працюючих, корпоративний статус [8]. До їх кола, зокрема, включають кредитні установи, страхові компанії, інвестиційні фірми та фонди, пенсійні фірми та фонди, а також лістингові компанії, тобто акціонерні товариства, акції яких зареєстровані та знаходяться в обігу на визнаних фондових біржах. В Директиві 2006/43/ЄС до суб'єктів суспільного інтересу віднесено суб'єктів, що регулюються законодавством держави-члена й чий передавальні цінні папери допущені до обігу на регульованому ринку будь-якої держави-члена, кредитні установи, суб'єкти страхової діяльності. Державам-членам дозволено визначати інших суб'єктів суспільного інтересу, наприклад, суб'єктів, що мають суспільне значення через природу їхньої діяльності, їхній розмір або чисельність їхнього персоналу.

Оскільки суб'єкти суспільного інтересу є помітнішими та економічно важливішими, то до них мають застосовуватися суворіші вимоги, якщо йдеться про обов'язковий аудит їх річної або консолідованої звітності, а функція аудиторів, що стосується суспільних інтересів, означає, що на якість роботи аудиторів покладаються ширші кола людей та установ. Як підкреслюється в Директиві 2006/43/ЄС, саме обов'язковий аудит є основним елементом забезпечення достовірності у ланцюгу фінансової звітності, яка передбачає значний суспільний інтерес.

Аналіз положень Директиви 2006/43/ЄС дозволяє виділити такі основні напрямки регулювання аудиторської діяльності в Європейському Співтоваристві (рис. 1). Після її прийняття в подальші роки основна увага була приділена таким питанням як:

- процедури переходу до застосування єдиних міжнародних стандартів аудиту;
- запровадження систем суспільного нагляду за аудиторською діяльністю;
- порядок співпраці між державами – членами в сфері суспільного нагляду за аудиторською діяльністю;
- запровадження зовнішніх систем забезпечення якості;
- встановлення об'єктивних норм відповідальності аудиторів та порядку її страхування.

Ключовим пунктом Директиви є перехід до міжнародних стандартів аудиту (МСА), в першу чергу тому, що європейські компанії, акції яких вільно продаються та купуються на фондових біржах, вже перейшли до публікації звітності, складеної за вимогами Міжнародних стандартів фінансової звітності, отже і в аудиті необхідно рухатися в цьому напрямку.

Держави-члени можуть застосовувати національний аудиторський стандарт доти, доки Комісія не схвалить міжнародний стандарт аудиту з того самого питання. Схвалені міжнародні стандарти аудиту оприлюднюються в повному обсязі кожною з офіційних мов Співтовариства в Офіційному віснику Європейського Союзу. Комісія схвалює міжнародні стандарти аудиту для застосування у Співтоваристві лише в тому разі, якщо вони були розроблені відповідно до встановленої процедури під

суспільним контролем в умовах прозорості та є загальноприйнятими в міжнародному масштабі, забезпечують високий рівень достовірності та якості річної або консолідованої звітності, сприяють суспільній користі в Європі.

Держави-члени можуть встановлювати процедури аудиту або вимоги до нього додатково до МСА або, у виняткових випадках, шляхом скасування їх частин, але лише тоді, коли це пов'язано зі специфічними національними юридичними вимогами до обсягу обов'язкових аудиторських перевірок.

У винятковому випадку скасування частин міжнародного стандарту аудиту держави-члени доводять свої специфічні національні юридичні вимоги, а також підстави для їхнього збереження до відома Комісії та інших держав-членів принаймні за шість місяців до їхнього впровадження або, якщо такі вимоги вже існують на час впровадження міжнародного стандарту аудиту, протягом трьох місяців з дати впровадження відповідного міжнародного стандарту аудиту. В директиві передбачено, що держави-члени можуть установлювати додаткові вимоги до обов'язкового аудиту річної та консолідованої звітності протягом періоду, що спливає 29 червня 2010 року.

Це питання не є таким простим та однозначним як здається на перший погляд. Для того, щоб пояснити необхідність подібного кроку та його можливі наслідки на європейські країни у випадку позитивного рішення з цього питання, комісією ЄС в червні 2009 року був випущений консультативний документ – «Оцінка можливих наслідків впровадження Міжнародних стандартів аудиту в ЄС» («Evaluation of the Possible Adoption of International Standards on Auditing (ISA) in the EU» [14; 15]).

В даному документі представлено дослідження переваг та недоліків від впровадження єдиних Міжнародних стандартів аудиту для всіх країн – членів ЄС, класифікованих за такими трьома групами:

1. Ефект від «переформатування» аудиту, який включає переваги та недоліки від приведення поточної аудиторської практики до вимог МСА.

2. Ефект від гармонізації аудиту, який включає переваги та недоліки від застосування однакових аудиторських стандартів в однаковий спосіб в усіх країнах – членах ЄС.

3. Ефект від регулювання аудиту, який включає переваги та недоліки, які виникають внаслідок існування аудиторських стандартів, застосування яких підкріплено прямими юридичними примусами в Європейському законодавстві за допомогою законодавчих інструментів.

Зазначено, що лише 56% з країн – членів ЄС застосовують національні аудиторські стандарти, які в цілому базується на діючих МСА, але враховують і вимоги національного законодавства з метою покращення якості аудиту. Решта країн-членів ЄС застосовують національні стандарти, які в значній мірі відрізняються між собою та від вимог МСА, зокрема. Введення МСА повинно усунути розходження в стандартах аудиту між країнами та зменшити розходження між національним законодавством та МСА.

Ефективний суспільний (громадський) нагляд за аудиторською професією є вирішальним елементом в підтримці і посиленні довіри до діяльності аудиторів з боку громадськості. Сьогоднішній брак такої довіри частково базується на тому факті, що громадськість сприймає професію аудитора як саморегулюючу та як таку, якій притаманний серйозний ризик конфліктів інтересів, що і породжує недоліки у їх роботі. Отже, надійним і необхідним елементом професійної діяльності аудитора є суспільний (громадський) нагляд.

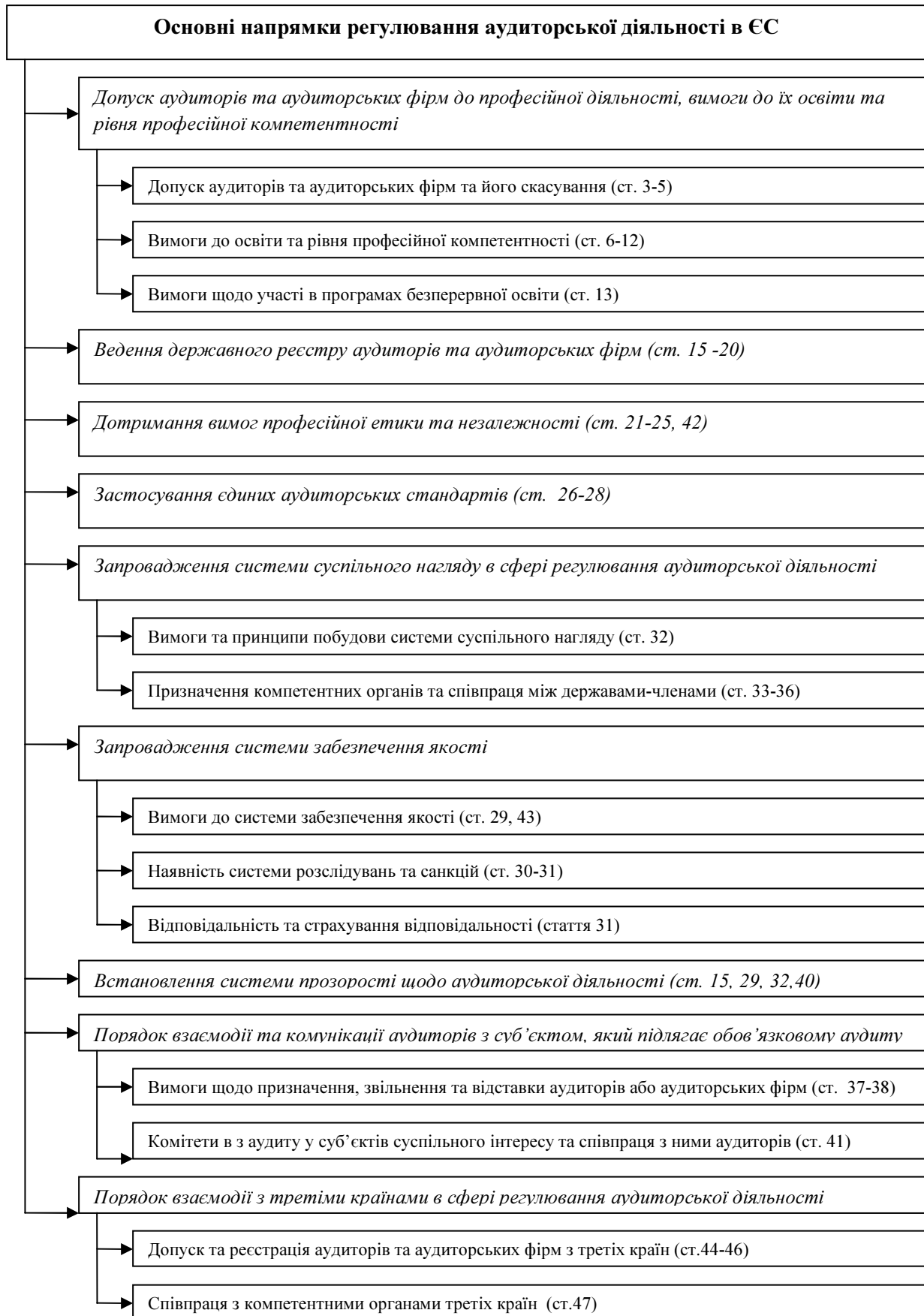


Рисунок 1 - Основні напрямки регулювання аудиторської діяльності в ЄС, передбачені Директивою 2006/43/ЄС

Держави – члени мають організувати ефективну систему суспільного нагляду за аудиторськими фірмами на основі принципу контролю з боку країни походження. Регуляторні заходи із забезпечення суспільного нагляду мають забезпечувати результативну співпрацю на рівні Співтовариства в тому, що стосується наглядової діяльності держав-членів.

В Директиві 2006/43/ЄС суспільному нагляду присвячена глава VIII „Суспільний нагляд та регуляторні домовленості між державами – членами”, в якій викладені:

- принципи суспільного нагляду (стаття 32);
- вимоги щодо співпраці між системами суспільного нагляду на рівні Співтовариства (стаття 33);
- порядок взаємного визнання заходів з регулювання між державами-членами (стаття 34);
- порядок призначення компетентних органів (стаття 35);
- обов'язки в сфері професійної таємниці та регуляторної співпраці між державами-членами (стаття 36).

В Директиві застосовується вислів «система громадського нагляду», отже, фактично форми функціонування такої системи суспільного нагляду не передбачені і можуть обиратися довільно з урахуванням вищезазначених принципів. На даний час більшість країн мають офіційний орган, який існує для безпосереднього нагляду за аудиторськими, проте, характеристики цих органів (повноваження, обов'язки, джерела фінансування, рівень активності, ступінь незалежності від професії та ступінь залучення держави) значно відрізняються. Крім того, стосовно інструментів для реалізації всіх принципів системи суспільного нагляду у директиві немає детальних інструкцій і ці питання є найбільш складними у всій концепції нагляду.

Сам процес трансформації вимагав та вимагає певного часу, оскільки, як свідчить інформація про впровадження положень Директиви в державах – членах ЄС, що розміщена на офіційному сайті Єврокомісії, станом на 1 березня 2009 року лише в 15 державах-членах (з 27) всі вимоги Директиви були повністю впроваджені на законодавчому рівні та були розроблені відповідні механізми дії. Лише в лютому 2010 року було заявлено про повне її виконання 25 державами-членами [18]. Особливу складність держави-члени ЄС відчували та продовжують відчувати при впровадженні системи суспільного нагляду. Наприклад, Польща станом на 1 вересня 2010 року ще не закінчила процес забезпечення кадровими ресурсами органу, який виконує функції в сфері суспільного нагляду. В подібній ситуації знаходяться Литва та Кіпр. Очкується, що цей процес буде завершено до кінця 2011 року.

Діяльність органів суспільного нагляду кожної країни ЄС регулює EGAOB (European Group of Auditors' Oversight Bodies) – Європейська група органів нагляду за аудиторською діяльністю, створена 14 грудня 2005 року з метою надання рекомендацій Європейській Комісії з питань аудиту, а також координації дій нової системи суспільного нагляду за роботою аудиторів та аудиторських фірм в межах ЄС (офіційний сайт – [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/gaob/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/gaob/index_en.htm)). До складу EGAOB входять представники національних органів суспільного нагляду кожної країни – члена ЄС, які є не практикуючими особами.

В кінці 2009 року Європейською групою органів нагляду за аудиторською діяльністю (EGAOB) були затверджені Керівні вказівки щодо співробітництва між компетентними органами в межах ЄС (Guidance Paper on the Cooperation Between Competent Authorities within the EU [17]). В них розглянуто конкретні цілі обміну інформацією та види інформації, яка використовується в кожному конкретному

випадку, принципи вільного обміну між компетентними органами конфіденційною інформацією, порядок співробітництва між компетентними органами держав-членів ЄС та третіми країнами. Для узгодження питань взаємовідносин з окремими країнами приймаються відповідні рішення [6].

Регулярні перевірки є певним гарантом постійно високої якості обов'язкових аудиторських перевірок. Отже, до аудиторів та аудиторських фірм має застосовуватися система забезпечення якості, організована так, щоб забезпечити її незалежність від аудиторів і аудиторських фірм, які контролюються.

В травні 2008 року були видані Рекомендації щодо зовнішнього забезпечення якості для аудиторів та аудиторських фірм, які виконують аудит підприємств, що становлять суспільний інтерес (Commission Recommendation of 6 May 2008 on external quality assurance for statutory auditors and audit firms auditing public interest entities [9]). В цих рекомендаціях підкреслюється, що зовнішнє забезпечення якості є основною гарантією високої якості аудиту, оскільки підвищує довіру до оприлюднених фінансових звітів і, відповідно, рівень захисту для акціонерів, інвесторів, кредиторів та інших зацікавлених сторін. Тому будь-яка зовнішня система забезпечення якості повинна бути об'єктивною і незалежною від аудиторської професії.

В Рекомендаціях розглядаються такі питання як:

- незалежність системи забезпечення якості (статті 4-9);
- незалежність інспектування (статті 10-15);
- методичні рекомендації по проведенню інспектування (статті 16-19);
- результати інспектування (статті 20-23);
- прозорість щодо загальних результатів системи забезпечення якості (стаття

24).

Питання відповідальності та страхування відповідальності аудиторів є надзвичайно складними, саме стосовно них відсутні більш-менш однакові правила застосування.

В передмові до Директиви 2006/43/ЄС зазначено, що аудитори та аудиторські фірми відповідають за виконання своєї роботи з належною ретельністю, тому вони мають відповідати за фінансові збитки, спричинені браком належної обачності. Водночас здатність аудиторів та аудиторських фірм отримувати страхове покриття професійної відповідальності може залежати від того, чи несуть вони необмежену відповідальність.

Більше детально питання відповідальності та її страхування в директиві не розглядаються. Було передбачено, що до 1 січня 2007 року Комісія має подати доповідь про вплив чинних національних положень щодо відповідальності за виконання обов'язкових аудитів на європейські ринки капіталу та умови страхування відповідальності аудиторів та аудиторських фірм із проведенням об'єктивного аналізу обмежень фінансової відповідальності, а в подальшому - представити при необхідності рекомендації державам – членам (стаття 31 «Відповідальність аудиторів»).

Слід підкреслити, що сам факт обговорення варіантів обмеження відповідальності, а не лише можливості існування таких обмежень, свідчить про перегляд концепції необмеженої цивільної відповідальності, яка, як вважалося раніше, є для аудиторів рухомою силою на шляху до підвищення якості послуг та дотримання незалежності від клієнта.

В січні 2007 року на сайті Єврокомісії була розміщена доповідь про проблеми та загрози, пов'язані з необмеженою відповідальністю аудиторів, основні висновки якої були наступними:

1. Міжнародний ринок обов'язкового аудиту звітності великих компаній є

надзвичайно щільним та практично повністю сконцентрований в руках «Великої четвірки». Ймовірність входу на цей ринок нового гравця надзвичайно знизилася за останній час. Крім того, аудитори середньої ланки навряд чи зможуть стати повноцінною заміною «Великої четвірки», якщо та з яких-небудь причин не зможе обслуговувати ринок. Така ситуація склалася внаслідок того, що фірми середнього розміру стикаються з низкою вхідних бар'єрів, таких як репутація, ресурси, охоплення мереж в поєднанні з необмеженою відповідальністю в більшості країн ЄС та надзвичайно обмеженою можливістю страхування професійної відповідальності.

2. Рівень страхування відповідальності при обов'язковому аудиті різко скоротився за останній час. У зв'язку зі зменшенням страхового покриття, який представляється зовнішніми страховиками, іншим джерелом покриття вимог є доходи партнерів. У випадку, коли виживання ключової фірми аудиторської мережі знаходиться під питанням внаслідок пред'явлених вимог, партнери інших компаній мережі повинні будуть надати фінансову підтримку для того, щоб забезпечити виживання всієї мережі.

3. Труднощі у функціонування мережі аудиторських фірм можуть призвести до більш складних наслідків для економіки в цілому. Ці наслідки можуть проявлятися в зниженні можливостей для аудиту суб'єктів суспільного інтересу, що в кінцевому підсумку призведе до втрати довіри інвесторів. Необхідним буде деякий час для того, щоб звикнути до нової ситуації та виправити її.

4. Обмеження відповідальності аудиторів може знизити ризик пред'явлення катастрофічних за розміром вимог. В той час, як існує декілька варіантів обмеження відповідальності аудиторів, інші обставини, такі як розмір аудиторських фірм та наявність їх мереж, доводять недоцільність застосування єдиного підходу для всіх країн ЄС.

Всім зацікавленим особам, за результатами ознайомлення зі змістом доповіді, було запропоновано висловити власну думку відносно одного з чотирьох можливих варіантів обмеження відповідальності аудиторів:

1) шляхом встановлення фіксованого грошового ліміту відповідальності, єдиного для всіх країн ЄС;

2) шляхом встановлення ліміту відповідальності у відсотках від масштабу діяльності суб'єкту, який підлягає аудиту, що вимірюється за допомогою покзаників ринкової капіталізації;

3) шляхом встановлення ліміту відповідальності у відсотках від величини виплат аудиторській компанії суб'єктом, який підлягає аудиту;

4) у формі встановлення пропорційної відповідальності, при якій аудитор та суб'єкт, який підлягає аудиту, несуть відповідальність лише за свою частину збитків, яка кореспондується з прийнятими зобов'язаннями.

В червні 2008 року були опубліковані Рекомендації щодо обмеження цивільної відповідальності аудиторів та аудиторських фірм (Commission Recommendation Concerning the Limitation of the Civil Liability of Statutory Auditors and Audit Firm [7]), в яких розглядаються різноманітні варіанти страхування відповідальності (обов'язкове (примусове) страхування ризику відповідальності аудиторів, встановлення «страхувальних бар'єрів», які стосуються в основному вимог та обмежень роботи аудиторів згідно із стандартам аудиту, обмеження відповідальності аудиторів у вигляді грошового ліміту відповідальності, пропорційної відповідальності), їх можливий вплив на якість аудиту та ефективність функціонування фінансових ринків ЄС і доводиться необхідність встановлення узгоджених вимог щодо обмеження відповідальності аудиторів ЄС. Передбачено, що в подальшому буде представлена інформація щодо



можливих переваг та недоліків представлених варіантів для розробки загальної стратегії.

Узагальнюючи представлене дослідження, можна виділити такі основні напрямки регулювання аудиторської діяльності в ЕС за останні роки:

1. Гармонізація, уніфікація вимог до аудиторів, аудиторських фірм та механізмів регулювання аудиту.

2. Перегляд, упорядкування, встановлення більш жорстких норм особливо в сфері обов'язкового аудиту як по відношенню до суб'єктів аудиторської діяльності, так і по відношенню до самих суб'єктів суспільного інтересу, діяльність яких підлягає обов'язковому аудиту.

3. Посилення вимог щодо контролю якості діяльності аудиторів та аудиторських фірм.

4. Рух в бік обмеження цивільної відповідальності аудиторів, які виконують обов'язковий аудит суб'єктів суспільного інтересу.

Таким чином, регулювання аудиторської діяльності в Європейському Співтоваристві, з одного боку, відповідає загальносвітовим тенденціям в частині стандартизації, встановлення підвищених вимог до незалежності, запровадження систем контролю якості діяльності аудиторів та аудиторських фірм, а з іншого боку, має на меті стимулювання конкуренції на ринку аудиту великих компаній шляхом обмеження відповідальності аудиторів.

Співставляючи правові гарантії якості аудиту, передбачені Директивою 2006/43/ЄС, та вітчизняну практику, можна виділити низку принципів відмінностей, які представлені автором нижче за ступенем важливості (на його погляд):

- відсутність системи суспільного нагляду;
- відсутність достатньої системи прозорості аудиту;
- розбіжності у періодичності проведення перевірок забезпечення якості аудиторів або аудиторських фірм, що проводять обов'язковий аудит суб'єктів суспільного інтересу;
- розбіжність у вимогах до осіб, які можуть бути допущені до проведення обов'язкового аудиту.

Отже, потенціал аудиторської діяльності в Україні та можливості аудиту в забезпеченні економічної безпеки держави та суспільства, на жаль, залишаються реалізованими не повністю. Визначаючи напрямки розвитку аудиту та системи його регулювання треба враховувати євроінтеграційний курс України.

## Список літератури

1. Аудит Монтгомери / Ф.Л. Дефлиз, Г. Р. Дженик, В. М. О'Рейли, М. Б. Хирш, Пер. с англ. под ред. Я.В. Соколова. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 542 с.
2. Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 17 травня 2006 року про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності, що вносить зміни до Директив Ради 78/660/ЄЕС та 83/349/ЄЕС і припиняє дію Директиви Ради 84/253/ЄЕС від 17 травня 2006 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_844](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_844)
3. Пояснювальний меморандум до проекту змін до 8-ої Директиви Ради Європи 84/253/ЄЕС від 10 квітня 1984 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/Fpart67/idx67979.htm>
4. Рекомендації Комісії Європейського Співтовариства щодо мінімальних вимог до якості аудиту офіційним аудитором від 15 листопада 2000 року 2001/256/ЄС. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_176](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_176).
5. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом Європейської

- інтеграції» [Електронний ресурс] / Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін-т статег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань европ. інтегр. України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/signal/strateg.pdf>
6. Commission Decision of 1 September 2010 on the adequacy of the competent authorities of Australia and the United States pursuant to Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council (notified under document C(2010) 5676 (2010/485/EU)) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://eur-lex.europa.eu/lexUriServ.do&uri=OJ:L:2010:240:0006:0009:EN:PDF>
  7. Commission Recommendation Concerning the Limitation of the Civil Liability of Statutory Auditors and Audit Firm. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/docs/liability/impact\\_assesment\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/docs/liability/impact_assesment_en.pdf)
  8. Commission Recommendation of 16 May 2002 2002/590/EC “Statutory Auditor’s Independence in the EU: A Set of Fundamental Principles” [Електронний ресурс]. - Режим доступу – <http://eur-lex.europa.net/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:191:0022:0057:EN:PDF>
  9. Commission Recommendation of 6 May 2008 on external quality assurance for statutory auditors and audit firms auditing public interest entities (notified under document C(2008) 1721 (2008/362EC)). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://eur-lex.europa.eu/lexUriServ.do&uri=OJ:L:2008:120:0020:0024:EN:PDF>
  10. Communication from the Commission on the statutory audit in the European Union: the way forward (98/C 143/03). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998Y0508\(01\):EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998Y0508(01):EN:HTML)
  11. Decision №716/2009/EC of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 establishing a Community Programme to support specific activities in the field of financial services, financial reporting and auditing. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/docs/directives/funding\\_decision\\_oj\\_716\\_2009\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/docs/directives/funding_decision_oj_716_2009_en.pdf)
  12. Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the council of 17 May 2006 on statutory audits of annual accounts and consolidated accounts, amending Council Directives 78/660/EC and 83/349/EEC and repealing Council Directive 84/253/EEC [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:157:0087:0107:EN:PDF>
  13. Eight Council Directive 84/253/EEC of 10 April 1984 based on Article 54 (3) (g) of the Treaty on the approval responsible for carrying out the statutory audits of accounting documents [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984L0253:EN:HTML>
  14. Evaluation of the Possible Adoption of International Standards on Auditing (ISA) in the EU. Final Report. 12/06/09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/docs/ias/study2009/report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/docs/ias/study2009/report_en.pdf)
  15. Evaluation of the Possible Adoption of International Standards on Auditing (ISA) in the EU. Executive Summary. 12/06/09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/docs/ias/study2009/summary\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/docs/ias/study2009/summary_en.pdf)
  16. GREEN PAPER “Audit Policy: Lessons from the Crisis”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/docs/2010/audit/green\\_paper\\_audit\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/docs/2010/audit/green_paper_audit_en.pdf)
  17. Guidance Paper on the Cooperation Between Competent Authorities within the EU [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/docs/relations/08122208\\_egaob\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/docs/relations/08122208_egaob_report_en.pdf)
  18. Scoreboard on the Transposition of the Directive on Statutory Audit (2006/43/EC) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/auditing/directives/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/auditing/directives/index_en.htm)

*Н. Шалимова*

**Основные направления регулирования аудиторской деятельности в Европейском Союзе.  
Кіровоградський національний технічний університет**

Исследованы основные тенденции регулирования аудиторской деятельности в Европейском Союзе и требования европейского законодательства. Выделены основные отличия требований законодательных и нормативных документов Украины от европейского законодательства, урегулирование которых является важным фактором повышения качества аудита, учитывая евроинтеграционный курс Украины.

*N. Shalimova*

**The Main Trends in Regulation of Auditing in European Union. Kirovograd national technical university**

The main trends in regulation of auditing in European Union and demands of European legislations were investigated. The principal differences between Ukrainian laws and regulation acts and European legislation settlement of which is a significant factor of increasing the audit quality taking into account the euro-integrating course of Ukraine were singled out.

Одержано 30.09.11

**УДК 336**

**В.А. Кулик, доц., канд. екон. наук**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Вплив облікової політики підприємства на результати аналізу фінансової звітності**

У статті досліджується вплив елементів облікової політики на аналітичні показники, розраховані на підставі фінансової звітності. Автором обґрунтовується необхідність зменшення впливу облікової політики на показники звітності підприємства, оскільки використання елементів облікової політики, передбачених чинним законодавством на теперішній момент зумовлює можливість «коригування» даних звітності потребам власників чи управлінців.

**облікова політика підприємства, елементи облікової політики підприємства, звітність, аналіз показників звітності, процес прийняття рішень**

Релевантність інформації звітності в процесі прийняття рішень зумовлюється правильністю обраних підходів до її формування. Особливості створення облікової інформації на конкретному підприємстві знаходять своє відображення у Наказі про облікову політику – розпорядчому документі, що містить відомості про обрані елементи облікової політики, які регламентуються відповідними нормативно-правовими актами.

Головним завданням облікової політики є: забезпечення однозначного розуміння показників фінансової звітності користувачами; надання можливості користувачам оцінити наслідки різних облікових альтернатив; правильне тлумачення та порівняність показників фінансових звітів різних підприємств, що застосовують альтернативні облікові методи [2, с. 12]. Розроблена підприємствами виважена облікова політика забезпечує формування інформації звітності, підпорядковану стратегії розвитку підприємства.

Вплив облікової політики на інформацію бухгалтерського обліку та фінансової звітності забезпечують їй пильну увагу науковців. Проблемам формування облікової політики присвячені праці багатьох вчених, серед яких: Т.В. Барановська, яка визначає особливості формування облікової політики на рівні господарюючого суб'єкта та на рівні держави [1, с. 78], П. Житній, який досліджує у своїх працях організаційно-технічні засади облікової політики [3, с. 38-44; 4, с. 25-28], М.С. Пушкар, у працях якого висвітлюється загальнонаукова методологія облікової політики [5, с. 18-24]. У

*N. Shalimova*

**The Main Trends in Regulation of Auditing in European Union. Kirovograd national technical university**

The main trends in regulation of auditing in European Union and demands of European legislations were investigated. The principal differences between Ukrainian laws and regulation acts and European legislation settlement of which is a significant factor of increasing the audit quality taking into account the euro-integrating course of Ukraine were singled out.

Одержано 30.09.11

**УДК 336**

**В.А. Кулик, доц., канд. екон. наук**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Вплив облікової політики підприємства на результати аналізу фінансової звітності**

У статті досліджується вплив елементів облікової політики на аналітичні показники, розраховані на підставі фінансової звітності. Автором обґрунтовується необхідність зменшення впливу облікової політики на показники звітності підприємства, оскільки використання елементів облікової політики, передбачених чинним законодавством на теперішній момент зумовлює можливість «коригування» даних звітності потребам власників чи управлінців.

**облікова політика підприємства, елементи облікової політики підприємства, звітність, аналіз показників звітності, процес прийняття рішень**

Релевантність інформації звітності в процесі прийняття рішень зумовлюється правильністю обраних підходів до її формування. Особливості створення облікової інформації на конкретному підприємстві знаходять своє відображення у Наказі про облікову політику – розпорядчому документі, що містить відомості про обрані елементи облікової політики, які регламентуються відповідними нормативно-правовими актами.

Головним завданням облікової політики є: забезпечення однозначного розуміння показників фінансової звітності користувачами; надання можливості користувачам оцінити наслідки різних облікових альтернатив; правильне тлумачення та порівняність показників фінансових звітів різних підприємств, що застосовують альтернативні облікові методи [2, с. 12]. Розроблена підприємствами виважена облікова політика забезпечує формування інформації звітності, підпорядковану стратегії розвитку підприємства.

Вплив облікової політики на інформацію бухгалтерського обліку та фінансової звітності забезпечують їй пильну увагу науковців. Проблемам формування облікової політики присвячені праці багатьох вчених, серед яких: Т.В. Барановська, яка визначає особливості формування облікової політики на рівні господарюючого суб'єкта та на рівні держави [1, с. 78], П. Житній, який досліджує у своїх працях організаційно-технічні засади облікової політики [3, с. 38-44; 4, с. 25-28], М.С. Пушкар, у працях якого висвітлюється загальнонаукова методологія облікової політики [5, с. 18-24]. У

теоретичних та науково-практичних розробках вчених обґрунтовано необхідність та історичну зумовленість облікової політики, визначено фактори, що впливають на її формування, досліджено методологічну та організаційну сутність облікової політики [5, с. 18-24; 4, с. 25-28]. Проте, питання впливу облікової політики на показники звітності залишаються недослідженими.

Дослідження особливостей застосування облікової політики на практиці проводилося шляхом анкетування директорів підприємств Полтавської області. Серед досліджуваних підприємств 80% респондентів складають на підприємстві Наказ про облікову політику, що слід відмітити як позитивну тенденцію, пов'язану із підвищенням розуміння значимості облікової політики; 20 % опитаних не вважають складання даного документу обов'язковим. Відсутність на підприємстві Наказу про облікову політику можна пояснити недотриманням окремими власниками та бухгалтерами вимог чинного законодавства через його незнання або халатне відношення до власних обов'язків.

Зміни до Наказу про облікову політику на 70 % досліджуваних підприємств здійснюються щорічно, незмінним із дати затвердження Наказ про облікову політику залишається на 25 % підприємствах, решта – 5 % змінювали даний документ частіше одного разу на рік. Оскільки, Наказ про облікову політику потребує змін лише у випадках, передбачених чинним законодавством, бухгалтерам варто звернути увагу, що перезатвердження одного і того ж документу щороку є необов'язковим. Зміна облікової політики протягом року також є незручною та некоректною, оскільки потребує перерахунку показників, призводить до викривлення даних за статтями звітності та викликає непорівнюваність її показників.

Структурованість Наказу про облікову політику, що має місце на 40 % із опитаних підприємств, свідчить про системність знань щодо облікової політики та бажання бухгалтерів розподілити облікову політику на методичну та організаційну складові або залежно від видів обліку – облікову політику щодо управлінського обліку, облікову політику щодо податкового обліку, облікову політику щодо фінансового обліку.

Більш глибоке дослідження змісту Наказу про облікову політику підприємств дозволило встановити, що більшість позицій облікової політики, рекомендованих чинним законодавством суб'єктами господарювання ігноруються. Більшою мірою це пояснюється розробкою Наказу про облікову політику до впровадження рекомендацій нормативних документів та несвоечасністю внесення змін та доповнень до розпорядчого документу на підприємствах. У процесі дослідження встановлено, що окремими респондентами ігноруються наступні елементи облікової політики:

- методи амортизації основних засобів (10 %);
- поріг переоцінки основних засобів (40 %);
- величина вартісного критерію належності матеріального активу до інших необоротних матеріальних активів (70 %);
- методи нарахування амортизації інших необоротних матеріальних активів (50 %);
- методи обліку транспортно-заготівельних витрат (95 %);
- методи оцінки вибуття запасів (25 %);
- методи створення резерву сумнівних боргів (90 %).

Перелік елементів облікової політики, що впливають на статті звітності, передбачений чинним законодавством є значно ширшим за той, що, зазвичай, використовується підприємствами.

Підприємства, що формують власну облікову політику повинні прагнути до підвищення достовірності інформації бухгалтерського обліку та фінансової звітності за її допомогою, проте, іноді створення Наказу про облікову політику підпорядковане іншим завданням. Оприлюднення фінансової звітності є зручним способом контролю акціонерів за найманими менеджерами та «рекламою» підприємства для потенційних інвесторів. Часто, для залучення нових інвестицій менеджери прагнуть сформувавши звітність таким чином, щоб створити «модель більш рентабельного підприємства».

У прагненні дотримання стратегії «більш рентабельного підприємства» обираються такі елементи облікової політики, що забезпечать мінімальні витрати та максимальні доходи підприємства.

Для цього варто передбачити максимально можливий термін експлуатації та обрати прямолінійний метод нарахування амортизації для всіх необоротних активів; обрати метод ФІФО для оцінки вибуття запасів, що за умов інфляції забезпечить зменшення суми витрат у звітному періоді; залежно від стану платіжної дисципліни обрати метод нарахування сумнівних боргів, що забезпечить його мінімальну величину; передбачити обов'язковість капіталізації витрат, пов'язаних зі створенням кваліфікаційних активів; залежно від особливостей діяльності обрати спосіб оцінки завершення робіт, що забезпечить максимальний дохід. Проте, запропонований підхід призведе до зростання податкового тиску та зменшення розміру прибутку до оподаткування у майбутньому звітному періоді, крім того, знизить показники ділової активності підприємства.

Якщо за мету ставиться «зменшення» вартості підприємства, така ситуація можлива, коли підприємство бажають продати за найнижчою ціною, у Наказі про облікову політику зазначають найменший строк використання основних засобів та нематеріальних активів, прискорені методи нарахування амортизації необоротних активів, витрати, пов'язані із створенням кваліфікаційних активів відносять до витрат звітного періоду. Результатом застосування стратегії «зменшення вартості підприємства» є зниження прибутку або, навіть, «збитковість» підприємства.

Вплив елементів облікової політики на аналітичні показники узагальнено в табл. 1.

За даними табл. 1 можна зробити висновок, про неможливість створення універсальної методики впливу облікової політики на статті звітності, яка б забезпечувала позитивні зміни усіх груп показників. Але, маючи за мету постійно впливати на визначену групу показників (ліквідності, рентабельності або іншу) підприємства, можна розробити комплекс заходів, спрямованих на її досягнення, використовуючи відповідні інструменти облікової політики.

Так, реалізуючи обрану стратегію, менеджери можуть забезпечити максимальну ефективність діяльності підприємства або, навпаки, підвищити його збитковість. Такі підходи до облікової політики можуть спричинити викривлення облікової інформації, знизити її достовірність та зумовити прийняття на її основі неправильних рішень.

Проведене дослідження доводить, що у межах облікової політики менеджери мають можливість маніпулювати інформацією звітності. Таким чином користувачі звітності, які потребують неупередженої та достовірної інформації, стають заручниками стратегії, що визначили для себе менеджери при формуванні облікової політики.

Якщо в основі формування облікової політики була стратегія «більш рентабельного підприємства», то під час проведення аналізу звітності спостерігається наявність значної вартості необоротних та оборотних активів підприємства, незначний розмір резерву сумнівних боргів, завищений показник нерозподіленого прибутку, що

навіює думку про фінансову стабільність підприємства та наявність у нього значної кількості ресурсів для продовження та розширення діяльності. У даному випадку, власниками можуть бути прийняті рішення про подальше розширення інвестиційної діяльності, зростання частки вилученого прибутку. Однак, якщо реальний стан підприємства не відповідає інформації звітності, такі рішення можуть призвести до зниження ефективності діяльності підприємства і можливого банкрутства при незмінності ситуації.

Отримані результати підтверджуються даними анкетування, проведеного серед 20 підприємств Полтавської області. І хоча, відповіді на питання анкети, свідчать про досить низький рівень теоретичної інформованості про можливості облікової політики, в цілому 20 % респондентів вважають, що облікова політика надає можливість маніпуляції даними звітності; на противагу цьому 60% опитаних вважають, що облікова політика суттєво впливає на показники звітності; 70 % респондентів вважають беззаперечним вплив облікової політики на аналітичні показники.

Таблиця 1 - Елементи облікової політики та їх вплив на аналітичні показники, розраховані на підставі звітності

Елементи облікової політики	Вплив на показники					
	динаміки та структури майна	динаміки та структури джерел формування майна	ліквідності та платоспроможності	фінансової стійкості	ділової активності	рентабельності
Строк корисного використання об'єкта основних засобів	+	+	+	-	+	+
Методи нарахування амортизації основних засобів	+	+	+	-	+	+
Поріг переоцінки основних засобів	+	+	+	-	+	+
Величина вартісного критерію належності матеріального активу до інших необоротних матеріальних активів	+	+	+	-	+	+
Методи нарахування амортизації інших необоротних матеріальних активів	+	+	+	-	+	+
Строк корисного використання нематеріальних активів	+	+	+	-	+	+
Методи нарахування амортизації нематеріальних активів	+	+	+	-	+	+
Методи оцінки біологічних активів	+	+	+	-	+	+
Методи нарахування амортизації довгострокових біологічних активів	+	+	+	-	+	+
Методи обліку транспортно-заготівельних витрат	-	-	-	-	-	-
Методи оцінки вибуття запасів	+	+	+	+	+	+
Методи нарахування резерву сумнівних боргів	+	+	+	+	+	+
Підхід до обліку фінансових витрат	+	+	+	-	+	+
Порядок визнання та оцінки фінансових інвестицій, в. т.ч. дооцінки	-	-	-	-	-	-
База розподілу витрат за операціями з інструментами власного капіталу	-	+	-	-	+	+
Методи оцінки ступеня завершеності операцій з надання послуг	+	-	+	-	+	+
Методи визначення ступеня завершеності робіт за будівельним контрактом	+	+	+	-	+	+
Застосування чи незастосування для перерахунку доходів, витрат і руху грошових коштів середньозваженого валютного курсу відповідного місяця	+	+	+	+	+	-
Методи оцінки активів та зобов'язань в операціях пов'язаних сторін	+	+	+	+	+	-

Про доцільність зміни облікової політики для зміни показників звітності говорять 25 % опитаних. Проведене дослідження свідчить, що абсолютна більшість менеджерів та бухгалтерів виявляють інтерес до облікової політики підприємства як інструмента формування показників звітності.

Більш ґрунтовне дослідження впливу облікової політики на показники звітності та, як наслідок, на рішення, що приймаються на його основі було здійснено на прикладі Наказу про облікову політику ТОВ «Карлівське сільгоспідприємство «Лос». Так, у процесі дослідження, нами було внесено наступні зміни в облікову політику досліджуваного підприємства:

– змінено метод нарахування амортизації основних засобів із прямолінійного на метод зменшення залишкової вартості;

– встановлено методом нарахування амортизації нематеріальних активів метод зменшення залишкової вартості;

– величина резерву сумнівних боргів визначається за методом застосування коефіцієнта сумнівності. Коефіцієнт сумнівності розраховується шляхом визначення питомої ваги безнадійних боргів у чистому доході.

У результаті побудови звітності на основі запропонованої облікової політики були отримані значення статей відмінні від наведених у звітності, складеній за чинним Наказом про облікову політику. Проведення аналізу звітності ТОВ «Карлівське сільгоспідприємство «Лос», складеної за двома наказами про облікову політику ілюструє відмінності у результативних показниках. Так, відмінності у результатах аналізу стосуються показників структури активів підприємства та джерел їх утворення, показників ліквідності та платоспроможності, оцінки ефективності використання основних засобів, нематеріальних активів, поточної дебіторської заборгованості.

За даними проведеного дослідження можна зробити висновок, що зміна лише трьох елементів облікової політики вплинула на величину майна підприємства, що відображається у балансі, показники структури активів та джерел їх утворення. Так, загальна вартість майна підприємства ТОВ «Карлівське сільгоспідприємство «Лос» станом на кінець 2010 року згідно з чинним Наказом про облікову політику складає 17163 тис.грн., а відповідно до зміненого – 16270 тис.грн. Також, зміни можна прослідкувати і у динаміці структури необоротних активів, оборотних активів, власного капіталу та зобов'язань.

Зміна облікової політики вплинула на показники ліквідності та платоспроможності. Зокрема, коефіцієнт загальної ліквідності зменшився на 0,01 п.п.; коефіцієнт швидкої ліквідності – на 0,02 п.п.; коефіцієнт співвідношення активів – на 0,07 п.п.; коефіцієнт абсолютної ліквідності збільшився на 0,06 п.п.

Якщо, аналізувати ліквідність досліджуваного підприємства за даними, отриманими на основі зміненого Наказу, то виникає враження, що підприємство більшою мірою володіє найліквіднішими активами – грошовими коштами та їх еквівалентами, ніж при здійсненні аналізу показників, сформованих на підставі чинного Наказу. У даному випадку, можливості швидкого реагування підприємства на необхідність негайної сплати заборгованості є потенційно вищими. Хоча, на справді, стан підприємства залишився на тому самому рівні, змінилися лише методики визначення показників за окремими статтями.

Оцінка сучасного стану облікової політики підприємств Полтавської області свідчить про ігнорування суб'єктами господарювання більшості елементів облікової політики, рекомендованих нормативними документами для включення до наказу про облікову політику. Разом з тим, виявлено окремі позиції облікової політики, що не зайшли повного висвітлення у нормативних документах, але необхідність застосування



яких продиктована досвідом функціонування підприємств у ринкових умовах. У тому числі, строк корисного використання об'єкта основних засобів, порядок застосування для перерахунку доходів, витрат і руху грошових коштів середньозваженого валютного курсу відповідного місяця, вибір методів оцінки активів та зобов'язань в операціях пов'язаних сторін, порядок визнання та оцінки фінансових інвестицій, в. т.ч. дооцінки тощо. Дослідження облікової політики як інструменту інформаційного моделювання звітності дозволяє стверджувати, що обґрунтування системи елементів облікової політики забезпечує можливість коригування інформації звітності для забезпечення економічних інтересів конкретних груп користувачів. Така позиція підприємств суперечить принципу обачності та послаблює обґрунтованість рішень, що приймаються на основі аналізу показників звітності.

## Список літератури

1. Барановська Т.В. Облікова політика підприємств в Україні: теорія і практика: дис... канд. екон. наук: 08.06.04 / Тетяна Василівна Барановська. – Київ, 2005. – 234 с.
2. Велш А.Г. Основи фінансового обліку : [пер. з англ.] / А.Г. Велш, Д.Г. Шорт. – К. : Основи, 1997. – 943 с.
3. Житній П. Організаційно-методологічні засади формування облікової політики підприємства / П. Житній // Бухгалтерський облік і аудит. – 2003. – № 2. – С. 38-44.
4. Житній П. Принципи формування облікової політики / П. Житній // Бухгалтерський облік і аудит. – 2005. – № 4. – С. 25-28.
5. Пушкар М.С. Облікова політика і звітність / М.С. Пушкар. – К. : Карт-бланш, 2004. – 141 с.

*В. Кулик*

### **Влияние учетной политики предприятия на результаты анализа финансовой отчетности**

В статье исследуется влияние элементов учетной политики на аналитические показатели, рассчитанные на основании финансовой отчетности. Автором обосновывается необходимость уменьшения влияния учетной политики на показатели отчетности предприятия, поскольку использование элементов учетной политики, предусмотренных действующим законодательством на текущий момент предопределяет возможность «коррекции» данных отчетности в соответствии с потребностями владельцев или менеджеров.

*V. Kulyk*

### **Influence of registration policy of enterprise on the results of analysis of the financial reporting**

In the article is probed influence of elements of registration policy on analytical indexes, expected on the basis of the financial reporting. An author is ground the necessity of diminishing of influence of registration policy on the indexes of accounting of enterprise, as the use of elements of registration policy, foreseen a current legislation now predetermines possibility of «correction» of accounting information in accordance with the necessities of proprietors or managers.

Одержано 15.09.11

УДК 338:330.115

**В.А. Вишневська, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Визначення часових параметрів моделі процесу управління

Стаття містить розроблений алгоритм розрахунку часових параметрів сіті, який базується на розв'язанні задачі знаходження довжини шляхів у наведеному графі. На відміну від існуючих алгоритмів, в яких дуги сіті відповідають заходам цільової комплексної програми, в запропонованому алгоритмі вони відображають зв'язок між вершинами графа.

**цільова програма, сітьові моделі, граф типу «дерево», оптимізація, алгоритм розрахунку**

Сформована на початкових стадіях розробки цільових програм або упорядкованих комплексів заходів ієрархічна система цілей (граф типу "дерево") є основною передумовою формування просторово-часової моделі процесу управління. При визначенні типу моделі слід виходити і того, що з метою забезпечення всієї системи управління ходом реалізації програм можливостями вірно визначити стратегію і тактику дій, пов'язаних з процесами формування програми, оптимізації планів здійснення заходів, своєчасного одержання чіткої і достовірної інформації, доцільно використовувати сітьові методи моделювання. Їх застосування при управлінні ходом реалізації цільових програм дуже ефективно.

У вітчизняній практиці накопичений достатньо великий досвід використання сітьових моделей, теоретичні і практичні аспекти яких широко розглядаються в літературі, зокрема, цим проблемам присвячені праці таких авторів, як Г. С. Поспелов, Б. Г. Салтиков, В. Л. Тамбовцев, Б. З. Мільнер, Г. М. Добров, Є. П. Голубков та інших. Розроблені і видані керуючі матеріали, що дозволяють організувати застосування таких методів. Практичне застосування сітьових методів дозволяє усунути такі недоліки традиційного планування, як некомплексний характер, недостатність аналізу рівня використання ресурсів, відсутність систематичної оперативної інформації про хід процесу, що досліджується і т.д. Крім того, сітьове моделювання припускає можливість широкого застосування засобів комп'ютерної техніки для формування планів на базі діалогових процедур обробки інформації і прийняття управлінських рішень.

В той же час, в існуючій практиці можливості комп'ютера використовуються недостатньо. Машинно-орієнтовані алгоритми, що застосовуються в сітьовому плануванні і управлінні (СПУ), не забезпечують власно формування сітьової моделі, яке є найбільш трудомістким в складі задач СПУ і потребує великих трудових і часових витрат при ручній реалізації.

Метою даної статті є розробка алгоритму розрахунку часових параметрів сіті, який базується на розв'язанні задачі знаходження довжини шляхів у наведеному графі.

Автоматизована система програмно-цільового планування і управління передбачає можливість оптимізації планових рішень за декількома критеріями одночасно. Однією з найважливіших передумов такої можливості є діалоговий характер функціонування системи. Але в будь-якому випадку, які б із критеріїв не були б обрані користувачем в якості визначальних, в їх склад завжди повинні входити часові

критерії, на основі яких оптимізуються строки виконання всього комплексу заходів [1]. До таких критеріїв відносяться [2]:

1) мінімум терміну виконання всього комплексу заходів ( $T_{розр}$ ):

$$T_{розр} \rightarrow \min; \quad (1)$$

2) мінімум перевищення директивного строку закінчення всього комплексу заходів ( $T_{дир}$ ):

$$T_{розр} - T_{дир} \rightarrow \min; \quad (2)$$

3) мінімум суми перевищення директивних строків закінчення етапів виконання заходів:

$$\sum_{i=1}^k (T_{ірозр} - T_{ідир}) \rightarrow \min, \quad (3)$$

де  $T_{ірозр}$  - розрахунковий строк закінчення  $i$ -го етапу виконання заходів;

$T_{ідир}$  - директивний строк закінчення  $i$ -го етапу виконання заходів;

$k$  - кількість етапів виконання заходів, розрахункові строки закінчення яких перевищують директивні.

Цілком очевидно, що процес оптимізації сіті ґрунтується на аналізі числових значень визначених параметрів і порівнянні їх з критеріальними величинами. В основі визначення числових значень лежить розрахунок часових параметрів сітьового графа.

При розрахунках на стадії перспективного планування задача полягає в тому, щоб визначити тривалість всього циклу реалізації цільової програми, привести її у відповідність з директивно встановленими строками завершення окремих періодів і (або) всього комплексу заходів програми. При цьому, якщо в моделі представлено декілька об'єктно-орієнтованих програм (наприклад, програми створення крупних проектів), то задача зводиться до розрахунку часових параметрів кожної з них прямим розрахунком (в напрямку від початку до завершення комплексу), враховуючи взаємозв'язки між проектами. В результаті такого розрахунку по кожному з проектів будуть визначені тривалості їх реалізації в цілому і окремих періодів, які будуть також приведені до директивно встановлених.

На стадії поточного і оперативного планування проблема полягає в тому, щоб, орієнтуючись на директивно встановлені на попередній стадії строки виконання заходів по всій програмі (проекту) або комплексу цільових (об'єктно-орієнтованих) програм, здійснити календарне планування.

Таким чином, задача по своїй суті зводиться до реалізації двох аспектів сітьового планування.

Розглянемо алгоритм такого розрахунку. Суть здійсненого при цьому підходу полягає в реалізації модифікованого алгоритму Форда [4, 5]. Попередньо необхідно замітити, що в цілому алгоритм розрахунку часових параметрів сіті ґрунтується на вирішенні задачі знаходження довжин різних шляхів в наведеному графі, яка, в свою чергу, базується на виконанні певних правил обходу версії такого графа.

Необхідно відзначити, що коли сформована в другому модулі багатоваріантна сітьова модель має цикли і контури, відібраний на її основі робочий (розрахунковий) варіант є безконтурним графом із зв'язками, що носять тільки обов'язковий характер.

Останнє твердження дозволяє покласти на одну з лем комбінаторики, що використовується в теорії графів, яка стверджує, що в довільному безконтурному графі вершини можна перенумерувати так, що кожна дуга буде мати вид  $\langle V_i, V_j \rangle$ , де  $i < j$ ,  $V_i, V_j$ - відповідні вершини графа [4].

Така нумерація дозволяє вірно обійти всі вершини графа, причому в силу його безконтурності жодна з вершин при обході не перетворюється двічі. Вирішується така

задача з допомогою відомого методу, що використовує процедуру викреслювання дуг [4, 5].

На рис. 1 наведений приклад графа з правильною нумерацією заходів (робіт), виконаного при допомозі означеного методу.

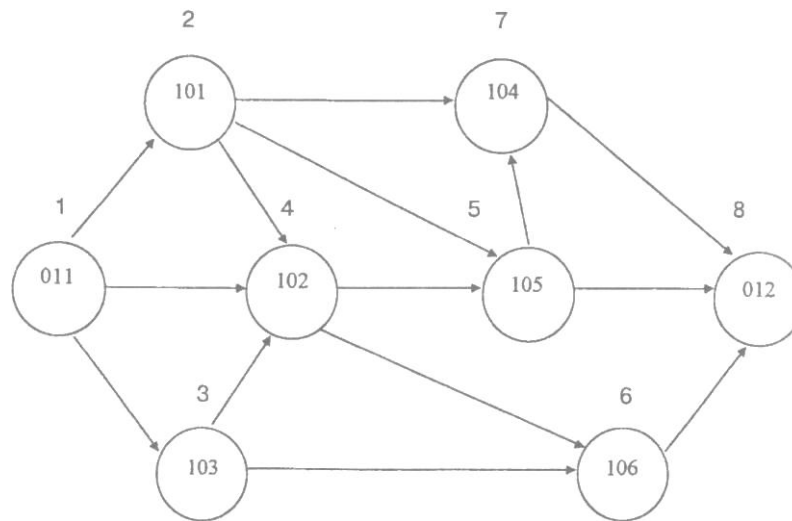


Рисунок 1 – Приклад графа з правильною нумерацією заходів (робіт)

Необхідно відзначити, що запропонований алгоритм по своїй суті в значній мірі відрізняється від методів управління виконанням проекту PERT (Project Evolution and Review Technique) або CPM (Critical Path Method) багато в чому за рахунок того, що ці методи ґрунтуються на побудові графа, дуги якого відповідають заходам, що складають проект або програму, а їх ваги вказують на тривалість виконання таких заходів. В нашому випадку дуги графа відображують зв'язок між його вершинами, причому передбачається, що для довільно взятих двох заходів  $V_i$  і  $V_j$  при наявності дуги (зв'язку)  $\langle i, j \rangle$  захід, що відображується вершиною  $V_i$  повинен бути виконаний повністю до початку  $V_j$ .

На наступному етапі розрахунків виникає задача знаходження довжин всіх шляхів графа і, в першу чергу, довжини найбільшого - критичного шляху, що дозволить визначити строк реалізації всього комплексу заходів і зіставити його з директивно встановленим.

Для розгляду алгоритму вирішення такої задачі необхідно викреслити деякі відмінності в підходах до моделей, що реалізують процеси виконання об'єктно-орієнтованих програм, і моделей, що відображують управлінські процеси. При наявності сукупності декількох програм, направлених на реалізацію однорідних проектів, можуть існувати певні ресурсні обмеження, що накладають свої особливості на хід реалізації проектів.

В моделі, що являє собою ряд сітьових графів, кожний з яких моделює процес реалізації одного з проектів, це відобразиться виникненням міжпроектних зв'язків, які також необхідно буде враховувати при розрахунку часових параметрів.

При моделюванні процесів власно управління описаної вище ситуації, як правило, не виникає. Розрахунковий варіант моделі простого процесу являє собою однорідний направлений граф, розрахунок часових параметрів якого пропонується здійснювати в два етапи.

1 етап. Вважаючи заданою дату початку виконання заходів розглядаються заходи в порядку зростання їх номерів при здійсненій раніше правильній перенумерації (див. рис. 1), тобто розрахунок здійснюється в напрямку від початку всього комплексу заходів до його завершення. На даному етапі визначається ранній строк початку

виконання кожного заходу, який характеризується строком завершення всіх взаємозв'язаних заходів, що передують даному. Отже, ранній строк початку роботи  $V_i$  визначається довжиною найбільшого з  $m$  шляхів, що ведуть до цього заходу:

$$t_{pn}(V_i) \rightarrow \max L_i, \quad (4)$$

де  $t_{pn}(V_i)$  - ранній строк початку виконання заходу  $V_i$ ;

$L_i, (i=1, 2, \dots, m)$  - довжина кожного з шляхів, що передують заходу  $V_i$ ;

$m$  - кількість шляхів, що ведуть до заходу  $V_i$ ;

Для визначення раннього строку закінчення виконання заходу  $V_i$  необхідно до раннього строку його початку додати тривалість його виконання:

$$t_{pz}(V_i) = t_{pn}(V_i) + DL(V_i), \quad (5)$$

де  $t_{pz}(V_i)$  - ранній строк закінчення виконання заходу  $V_i$ ;

$DL(V_i)$  - тривалість виконання заходу  $V_i$ .

В тому випадку, коли визначено критичний шлях сіті, здійснюється повторне визначення її часових параметрів, але вже використовуючи алгоритм розрахунку "з кінця".

2 етап. Алгоритм розрахунку "з кінця" передбачає "закріплення" строку виконання завершального заходу сіті до директивного строку. Розрахунок здійснюється в напрямі від завершального заходу до заходу, що є початком всього комплексу, тобто в порядку убавання номерів заходів (див. рис. 1). В результаті такого розрахунку визначаються пізні строки виконання заходів.

Суть задач, які при цьому реалізуються, зводиться до формування такої розрахункової схеми, при якій переважає орієнтація всіх виконавців на кінцевий строк завершення програми.

Формула розрахунку має вигляд:

$$t_{pz}(V_i) = \min\{K(V_i), \min[t_{no}(V_i) - DL(V_i)]\}, \quad (6)$$

де  $t_{no}(V_i)$  - пізній строк виконання заходу  $V_i$ ;

$K(V_i)$  - директивно встановлений строк виконання заходу  $V_i$ , якщо такий призначається;

$t_{no}(V_j)$  - пізній строк виконання заходу  $V_j$ ;

$DL(V_j)$  - тривалість виконання заходу  $V_j$ .

Тобто при наявності зв'язку  $\langle i, j \rangle$  розрахунок повинен здійснюватися в напрямі від заходу  $V_i$  до заходу  $V_j$ . При цьому  $j$  входить в множину  $\delta$  заходів (вершин сітьового графа), в які входять дуги (зв'язки), що виходять із заходу  $V_i$ . Таким же чином здійснюється розрахунок пізніх строків  $i$  в моделях, які відображають процес реалізації комплексів об'єктно-орієнтованих програм і що враховують міжпроектні зв'язки.

Вже на першому етапі розрахунку визначається строк завершення всього комплексу заходів і з'являється необхідність в організації діалогової взаємодії користувача з комп'ютером. Може виявитися так, що розрахунковий строк закінчення останнього заходу виходить за рамки директивної дати завершення програми. В цьому випадку програмним шляхом передбачається повідомлення на екран дисплею про кількість часу, що перевершує директивно відведений. Користувачу пропонується прийняти рішення або змінити директивний строк (якщо це знаходиться в компетенції користувача) у відповідності з розрахунковим, або здійснити операцію пропорційного "стиску" сіті по критичним і підкритичним шляхам до встановленого директивного строку. Коефіцієнт стиску розраховується як відношення директивної тривалості здійснення заходів до отриманого при розрахунку:

$$K_{ст} = L_{дир} / L_{розн}, \quad (7)$$

де  $K_{ст}$  - коефіцієнт пропорційного стиску сіті;

$L_{дир}$  - директивно встановлена тривалість заходу;

$L_{розр}$  - тривалість заходу, отримана в результаті розрахунку.

Механізм стиску полягає в одержанні нових термінів заходів сітьової моделі шляхом множення їх попередніх термінів на отриманий коефіцієнт.

Номенклатура підкритичних шляхів визначається користувачем шляхом призначення граничних значень резервів часу на виконання заходів. Резерви часу розраховуються з використанням результатів обох етапів обчислення часових параметрів сітьового графа. Формула розрахунку має вигляд:

$$R(V_i) = t_{pz}(V_i), \quad (8)$$

де  $R(V_i)$  - резерв часу виконання заходу  $V_i$ .

На основі виконаного розрахунку користувач може визначити склад заходів, що контролюються для їх «закріплення» в календарній сітці в термінах, відведених резервами часу (якщо такі задовольняють користувача) і використання їх при розрахунках на етапі поточного і оперативного планування.

Таким чином, запропонований алгоритм розрахунку часових параметрів моделі процесу управління передбачає активну участь людини в процедурі і чітке співвіднесення формуємих в подальшому на їх основі планів робіт виконавців з необхідними проміжними і кінцевими результатами їх діяльності.

## Список літератури

1. Вишнеvsька В.А. Алгоритм визначення часових параметрів моделі програмно-цільового управління / В.А.Вишнеvsька, Т.П.Семенченко // Машинна обробка інформації: Міжвід. наук. зб. Вип. 62. – К.: КНЕУ, 1999. - С. 141-146
2. Кокорева Л.В. Диалоговые системы в управлении научными исследованиями и разработками / Л.В.Кокорева, И.И.Малашинин – М. : Наука, 1988. - 215 с.
3. Колемаев В.А. Экономико-математическое моделирование / В.А.Колемаев – М. : Юнити, 2005. – 385 с.
4. Линский В. Комбинаторика для программистов / В.Линский; пер. с польского. – М. : Мир, 1988. – 213 с.
5. Майника Э. Алгоритмы оптимизации на сетях и графах / Э.Майника; пер. с англ. – М. : Мир, 1981. – 323 с.

*В. Вишнеvsькая*

### **Определение временных параметров модели процесса управления**

Статья содержит разработанный алгоритм расчета временных параметров сети, который базируется на решении задачи нахождения длин путей в направленном графе. В отличии от существующих алгоритмов, в которых дуги сети соответствуют мероприятиям целевой комплексной программы, в предложенном алгоритме они отображают связь между вершинами графа.

*V. Vishnevskа*

### **Determination of the temporal parameters of the model of management process**

The Article contains the developed algorithm of calculation of temporal parameters of network, which is based on the decision of task of finding of lengths of ways in the directed count. In a difference from existent algorithms in which the arcs of network correspond the measures of the having a special purpose complex program, in the offered algorithm they represent connection between the tops of count.

Одержано 11.10.11

УДК 336.145: 657.471.1

**В.В.Шалімов, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Податкові джерела формування доходної бази місцевих бюджетів

В статті досліджуються проблеми формування доходної частини місцевих бюджетів та вплив податкових надходжень на її обсяг. Висвітлено основні шляхи забезпечення збільшення податкових надходжень до місцевих бюджетів. Здійснена оцінка положень Бюджетного кодексу, які регулюють порядок формування доходів місцевих бюджетів в частині податкових надходжень.

**місцеві бюджети, доходи місцевих бюджетів, податки**

Серед усіх проблем нинішнього суспільного життя найбільшу актуальність мають фінансові питання, зокрема доходи і видатки держави, побудова системи оподаткування. Значна частина державних фінансових ресурсів зосереджується у місцевих бюджетах, які є фундаментом бюджетної системи кожної унітарної країни. Окрім того, що місцеві бюджети – найчисельніша ланка бюджетної системи, вони відіграють важливу роль у перерозподілі валового внутрішнього продукту, фінансуванні державних видатків, передусім, соціальної спрямованості.

Проведення демократичних перетворень в нашій країні, орієнтація на побудову правової держави підняло завісу таємничості з цих питань, перетворило інтерес до них у цілком природній і закономірний, адже йдеться про кошти, які надходять від усіх платників податків. Враховуючи те, що нині фінансові ресурси органів місцевого самоврядування обмежуються здебільшого доходами, які надходять до місцевих бюджетів, особливого значення набувають проблеми зміцнення їхньої доходної бази, розвитку місцевого оподаткування, здійснення ефективного бюджетного регулювання.

Цим питанням в межах дослідження загальної системи бюджетного та податкового менеджменту, проблем формування місцевих бюджетів та місцевих фінансів приділяли уваги різні вчені. Проблеми впливу податкових надходжень на обсяг доходів місцевих бюджетів висвітлені в роботах Ісамшиної Г., Кириленко О., Кравченко В., Онищенко В., Опаріна В., Петленко Ю., Рожко О., Сафонової Л., Скворцова М., Тимченко О., Федосова В. та інших. Але питання пошуку оптимальних меж дії податків, в тому числі і місцевих, все ще залишаються важливими та актуальними, для чого необхідно проводити аналіз конкретної податкової системи з метою виявлення її позитивних та негативних наслідків.

Фіскальна самостійність територій тривалий час залежала від рішень органів влади вищого рівня, що спричиняло накопичення системних невирішуваних проблем на рівні регіонів та територіальних громад, а також недостатній рівень фінансування суспільних послуг. Ухвалення у липні 2010 року нового Бюджетного кодексу України надало регіонам власні інструменти для мобілізації податкової бази, створило умови для підвищення фіскальної самостійності місцевих бюджетів. Водночас, залишається невирішеною низка питань стосовно зміцнення фіскального потенціалу територій, пошуку шляхів до розв'язання яких присвячена дана стаття. Цільова спрямованість дослідження визначила задачі, які підлягають розкриттю: проаналізувати вплив

податків на формування доходної частини місцевих бюджетів, здійснити оцінку положень Бюджетного кодексу, які регулюють порядок формування доходів місцевих бюджетів в частині податкових надходжень, окреслити основні шляхи забезпечення збільшення податкових надходжень до місцевих бюджетів.

Труднощі формування місцевих бюджетів, недосконалість міжбюджетних відносин, що спостерігалися упродовж усього періоду формування самостійної фінансово-бюджетної системи України, довели необхідність змін у практиці формування фінансової бази розвитку адміністративно-територіальних одиниць та регіонів. Постало питання формування фінансово достатніх територій та громад. Нинішнє зростання частки трансфертів у доходах місцевих бюджетів, незначна частка доходів та видатків місцевих бюджетів у зведеному, залежність системи формування та виконання місцевих бюджетів від рішень органів влади, невідповідність між зростаючими потребами регіонів у коштах та реальною здатністю місцевих адміністрацій та рад до їх мобілізації потребували внесення змін до нормативно-правової бази, яка регулює ці питання. Крім того, у посткризовий період зростає потреба у пошуку місцевими органами влади додаткових можливостей для забезпечення необхідних обсягів фінансування місцевих бюджетів та виконання статей видатків.

Необхідність законодавчих змін у системі формування місцевих бюджетів була підтверджена існуючою практикою. Вона засвідчила існування низки проблем, сутність яких полягає в наступному.

Відчувається недостатність коштів для фінансування самоврядного розвитку. В основі такого становища лежать як недостатність власних джерел надходжень, так і нерегульованість механізму надання міжбюджетних трансфертів. Власними доходними джерелами, які не враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів (другий кошик доходів місцевих бюджетів), забезпечується близько 20 % доходів. Натомість, закріпленими податками та зборами, які враховуються при визначенні обсягу трансфертів (перший кошик доходів місцевих бюджетів), забезпечується до 80 % доходів. Якщо врахувати, що трансфертами забезпечується близько 45 % доходів, то виявляється, що частка доходів, на мобілізацію яких органи влади мають вплив, складає приблизно 11 %. Тому про фінансову самостійність місцевих бюджетів у сфері розпорядження мобілізованими коштами можна говорити досить умовно.

Спостерігається відсутність єдиного стабільного джерела надходжень до місцевих бюджетів, право адміністрування якого належить місцевим радам і розмір якого не впливає на обсяг трансфертів. Нині до 80 % надходжень до місцевих бюджетів забезпечує податок на доходи фізичних осіб, проте він є загальнодержавним, а також належить до першого кошика. До того ж, як місцевий цей податок не відповідає принципу справедливості оподаткування та використання надходжень, оскільки місце сплати податку може не відповідати місцю проживання громадянина і відповідно надходження збільшуються на користь тих адміністративно-територіальних одиниць, де рівень зайнятості є більш високим (в основному міста чи великі села), проте не завжди вищим є рівень потреб. Потужніша економічна база формується у тих регіонів, де зосереджено більше платників податку з доходів фізичних осіб. При такій ситуації не відбувається вирівнювання обсягів фіскального і бюджетного забезпечення по територіях, а тому збільшується навантаження на державний бюджет для проведення фінансового вирівнювання.

Вагомим джерелом надходжень до місцевих бюджетів (другим за часткою у структурі їх доходів) є плата за землю. Проте, зростання надходжень від неї



стримується ставками орендної плати, розмір яких не відповідає ринковим умовам і давно не змінювався. Неврегульованість ситуації із ринком землі сільськогосподарського призначення не дозволяє цьому податку бути фінансовою основою місцевих бюджетів.

Слід також відмітити чутливість до впливу фінансово-економічної кризи податку на доходи фізичних осіб (як бюджетоформуючого для місцевого рівня) та єдиного податку для суб'єктів малого підприємництва, надходження за якими значно скоротились, натомість слабку вразливість до циклічних коливань таких джерел надходжень, як плата за землю та податок із власників транспортних засобів.

Перераховані проблеми спричинили необхідність пошуку шляхів збільшення дохідної бази місцевих бюджетів, її оптимізації, удосконалення системи формування міжбюджетних трансфертів. В липні 2010 р. було ухвалено новий Бюджетний кодекс, головними завданнями якого є проведення децентралізації бюджетних та податкових відносин з метою надання регіонам стимулів до саморозвитку, а також зниження ролі держави у фінансовому забезпеченні місцевого самоврядування.

Новим Бюджетним кодексом України, більшість статей якого почала діяти з 2011 року, пропонуються заходи, реалізація яких дасть змогу зміцнити доходну базу місцевих бюджетів, активізувати роботу місцевих органів стосовно мобілізації джерел надходжень і уникати невмотивованих рішень щодо формування трансфертів. Такими заходами є наступні:

1. Значно розширена дохідна база бюджетів міст Києва та Севастополя, АР Крим та областей, до яких мають надходити по 50 % зборів за спеціальне використання лісових ресурсів, спеціальне водокористування, та по 50 % платежів за користування надрами загальнодержавного значення. Також до вказаних бюджетів мають надходити плати за ліцензії (у т.ч. на виробництво і торгівлю спиртом, алкоголем та тютюновими виробами), за державну реєстрацію тощо. Вказані вище надходження спрямовуються до першого кошика (обсяг якого впливає на розмір міжбюджетних трансфертів), тому у разі ефективної мобілізації надходжень за цими податками зменшується фіскальне навантаження на державний бюджет стосовно необхідності надання трансфертів для місцевих бюджетів.

2. Унормовано зарахування податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки (у разі його запровадження), винятково до бюджетів місцевого самоврядування - міст, селищ, сіл та їх об'єднань. Доцільність адміністрування цього податку саме на низовому рівні фіскальної системи не викликає сумнівів. Крім того, надходження цього податку мають зміцнити дохідну базу міст, селищ і сіл, яка у переважній кількості є дотаційною і не має інших вагомих джерел оподаткування.

3. Передано весь обсяг надходжень від плати за землю до бюджетів місцевого самоврядування (у відповідності із законодавством, яке діяло до 2011 року, надходження від плати за землю пропорційно розподілялися між місцевими бюджетами всіх рівнів). Оскільки плата за землю є другим за обсягом джерелом формування місцевих бюджетів (її частка складає до 10 % усіх надходжень місцевих бюджетів), прогнозується зміцнення саме низових місцевих бюджетів.

4. Прогресивні пропозиції стосуються і бюджету розвитку. На наповненості місцевих бюджетів чітко відображається ситуація із підприємницькою діяльністю та із залученням інвестицій. Крім існуючих на сьогодні джерел - коштів від відчуження майна, надходження дивідендів, коштів від повернення позик, запозичення та ін. - до бюджету розвитку (як складової спеціального фонду) зараховуватимуться: податок на прибуток підприємств (крім податку на прибуток підприємств і фінансових установ комунальної власності), єдиний податок для суб'єктів малого підприємництва, плата за

надання місцевих гарантій, частина коштів від продажу земельних ділянок несільськогосподарського значення. Обсяги залучених інвестицій здатні сприяти ефективному розвитку підприємницького комплексу, а ефективна діяльність господарського комплексу надає мультиплікативний ефект до зростання рівня доходності місцевих бюджетів. Тому позитивним є положення про перерахування частини податку на прибуток підприємств до бюджетів розвитку у складі спеціального фонду місцевих бюджетів, адже тим самим розширюється можливість місцевих органів здійснювати довгострокові капіталовкладення.

5. Розширено і перелік надходжень так званого другого кошика доходів. Крім існуючих, до нього включено фіксований податок на доходи від підприємницької діяльності, а також передані з першого кошика штрафні санкції, адміністративні штрафи та інші надходження.

6. Унормовано джерела спеціального фонду, до якого віднесено податок з власників транспортних засобів, плату за торгові патенти з продажу нафтопродуктів, концесійні платежі щодо об'єктів комунальної власності, частину збору за забруднення довкілля, повернення кредитів тощо.

7. Збір за першу реєстрацію транспортного засобу передано до першого кошика, що вплине на розрахункові обсяги трансфертів, скоротивши потребу у них. Тим самим зменшаться і фінансові зобов'язання держави перед місцевими бюджетами.

Вказані законодавчі зміни дозволяють говорити про можливість оптимізації бюджетної системи на місцевому рівні, очікуване збільшення обсягів надходжень, підвищення ефективності мобілізації та витрачання коштів, про закладання основ для створення місцевим владам можливостей для формування стратегічних планів розвитку.

Розглянемо, яким чином податки і збори впливають на обсяг доходної частини місцевих бюджетів на прикладі однієї з найнижчих ланок – Крупської сільської ради Кіровоградського району Кіровоградської області (рис.1).

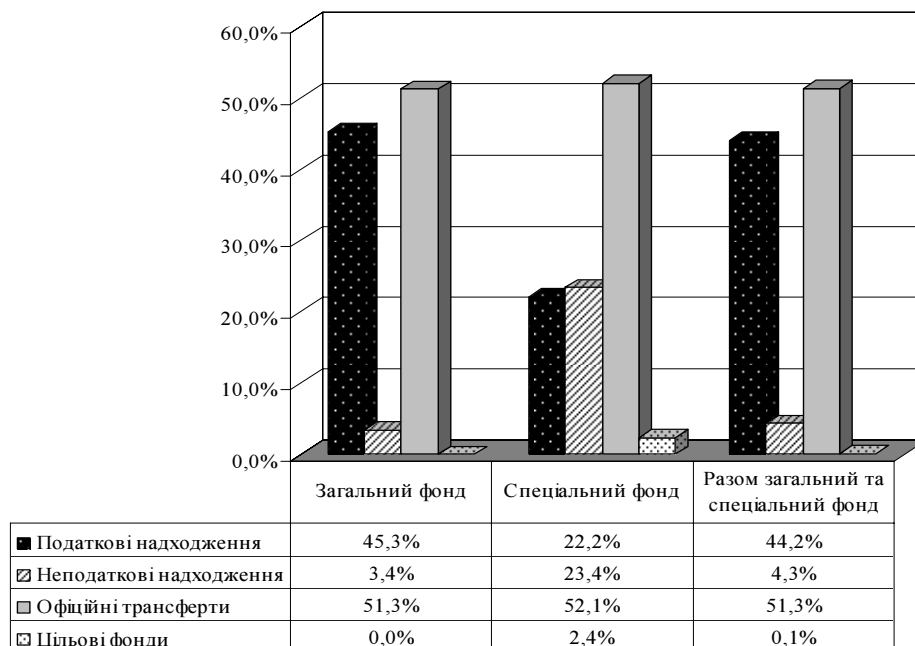


Рисунок 1 - Структура доходів загального та спеціального фондів сільського бюджету Крупської сільської ради в 2010 році

В складі доходів загального фонду податкові надходження займали 41,9% в 2008 році, а в 2010 році на 3,4 процентних пункти більше, тобто 45,3%. Питома вага неподаткових надходжень загального фонду зростає з 1,3% до 3,4%. Відповідно зменшилася питома вага офіційних трансфертів – з 56,8% в 2008 році до 51,3% в 2010 році. Питома вага податкових надходжень спеціального фонду суттєво зменшилася – в 2008 році вона складала 47,3%, а в 2010 році склала лише 22,2%. Так само майже в 2 рази зменшилася питома вага неподаткових надходжень - з 41,2% до 23,4%. На 9 процентних пункти з 11,5% до 2,4% зменшилася частка коштів цільових фондів. Відповідно суттєво зростає питома вага офіційних трансфертів – в 2010 році вона склала 52,1%.

В складі податкових надходжень Крупської сільської ради Кіровоградського району Кіровоградської області в 2010 році найбільшу питому вагу становили податок з доходів фізичних осіб (47,2%) та плата за землю (41,5%) (рис. 2). Фіксований сільськогосподарський податок займав 7,4% в складі податкових надходжень сільської ради. Частка інших податків не перевищувала 3% (частка єдиного податку становила 2,7%, комунального податку – 0,2%, плата за торговий патент – 0,9%).

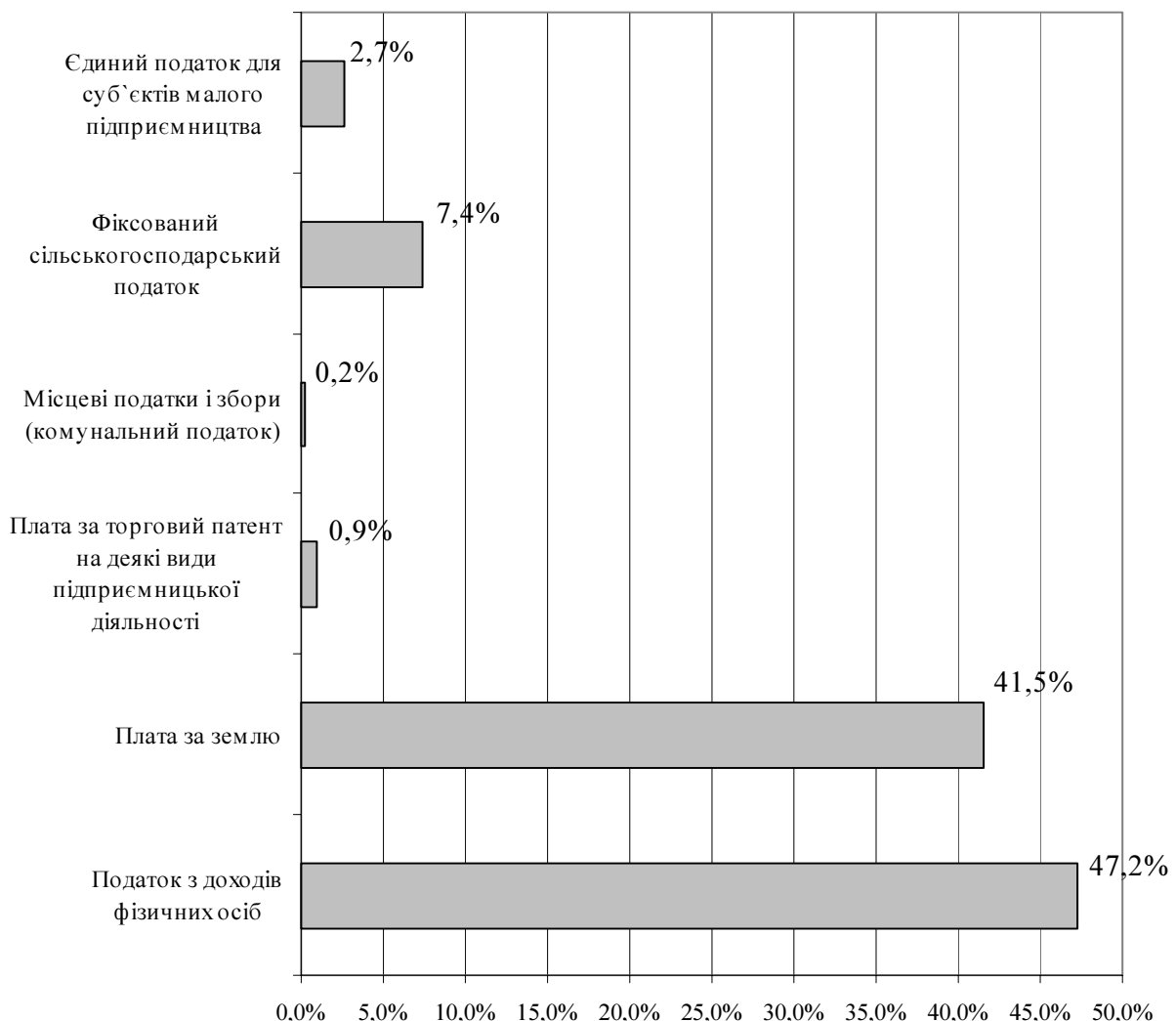


Рисунок 2 - Структура податкових надходжень загального фонду сільського бюджету Крупської сільської ради в 2010 році

Податкові надходження спеціального фонду сільського бюджету Крупської сільської ради були представлені податком з власників транспортних засобів. При

цьому 46% його обсягу становили надходження від юридичних осіб, а 54% - від фізичних осіб.

У зв'язку з прийняттям нових Бюджетного і Податкового кодексів в складі податкових доходів сільського бюджету відбулися такі суттєві зміни. В 2011 році у зв'язку з прийняттям Податкового кодексу України склад місцевих податків і зборів змінився і включає податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки (вводиться в дію з 1 січня 2012 року), збір за місця для паркування транспортних засобів, збір за провадження деяких видів підприємницької діяльності, туристичний збір. Тому зі складу податкових доходів сільського бюджету Крупської сільської ради виключено комунальний податок. Отже, з 2011 року податкова складова загального фонду сільського бюджету формується за рахунок податку з доходів фізичних осіб, плати за землю, плати за торговий патент та фіксованого сільськогосподарського податку, а податкова складова спеціального фонду – за рахунок транспортного податку (збору за першу реєстрацію транспортних засобів) та єдиного податку на підприємницьку діяльність. Але до 2011 року податок з доходів фізичних осіб зараховувався до відповідних місцевих бюджетів в повному обсязі, а з 2011 року до сільських бюджетів зараховується лише 25% його обсягу. Плата за землю включалася до складу сільських бюджетів лише в розмірі 60%, а з 2011 року включається в повному обсязі. До 2011 року єдиний податок суб'єктів малого підприємництва включався до складу доходів місцевих бюджетів, а з 2011 року його дозволено включати до складу бюджету розвитку місцевих бюджетів.

Внаслідок таких змін обсяг податкових надходжень до загального фонду зріс всього на 19300 грн. або на 6,8% у порівнянні з фактичними показниками 2010 року, а до спеціального фонду – на 7750 грн. або на 25,7%. Але сама структура доходів сільського бюджету Крупської сільської ради у зв'язку з прийняттям нового Бюджетного кодексу суттєво не змінилася. Обсяг податкових надходжень склав 45,4% (в 2010 році – 44,2%), офіційних трансфертів – 52,0% (в 2010 році – 51,3%), неподаткових надходжень – 2,4% (в 2010 році – 4,3%), цільових фондів - 0,2% (в 2010 році – 0,1%).

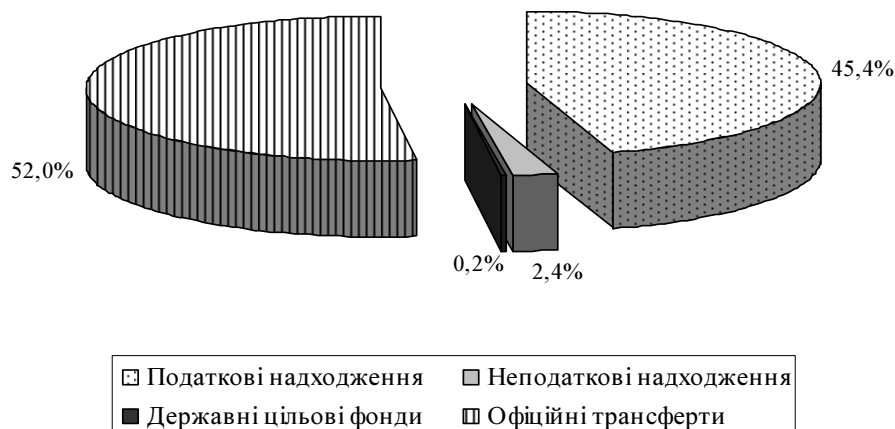


Рисунок 3 - Структура сільського бюджету Крупської сільської ради в 2011 році

Такі вимоги щодо формування доходів сільського бюджету призвели до того, що основними джерелами їх надходжень стали дотації вирівнювання (25,6% від обсягу всіх надходжень), субвенції (26,3%), плата за землю (22,6%) та податок з доходів

фізичних осіб (17,5%) (табл.1). Ці складові становлять 90% всього обсягу планових доходів сільського бюджету Крупської сільської ради.

Таблиця 1 - Структура податкових доходів загального та спеціального фондів сільського бюджету Крупської сільської ради

	Загальний фонд		Спеціальний фонд		Всього	
	Грн.	У % до загального обсягу доходів	Грн.	У % до загального обсягу доходів	Грн.	У % до загального обсягу доходів
Податкові надходження, всього	274485	45,6%	7750	39,6%	282235	45,4%
Податок з доходів фізичних осіб	109080	18,1%		0,0%	109080	17,5%
Податок з власників транспортних засобів та інших самохідних машин та механізмів		0,0%	1750	9,0%	1750	0,3%
Плата за землю	140591	23,4%		0,0%	140591	22,6%
Плата за торговий патент	2100	0,3%		0,0%	2100	0,3%
Фіксований сільськогосподарський податок	22714	3,8%		0,0%	22714	3,7%
Єдиний податок на підприємницьку діяльність		0,0%	6000	30,7%	6000	1,0%

Незважаючи на унормування у Бюджетному кодексі України порядку застосування інструментів, які дозволяють зміцнити систему місцевих бюджетів та оптимізувати міжбюджетні відносини, залишається низка проблем, яка потребує вирішення. В сфері податкових надходжень сутність таких проблем полягає в тому, що місцеві бюджети рівня громад (міст, селищ, сіл) поки що не отримали стабільного джерела надходжень, право на адміністрування за яким залишалося б компетенцією місцевого самоврядування, а також невирішеним залишилося питання про збільшення самостійності органів місцевого самоврядування стосовно встановлення власних податків та зборів.

Оскільки збалансованість бюджету адміністративно-територіальної одиниці або регіону базується на стабільних та достатніх джерелах надходжень, а фінансова самостійність територій - на достатньому обсязі не тільки видаткових, але і податкових прав і на незначній залежності від бюджетів вищого рівня, система формування і виконання місцевих бюджетів та регулювання міжбюджетних відносин і надалі потребуватиме коригування та реформування. Досягнення значного рівня ефективності від проведення бюджетної реформи потребує, перш за все, впорядкування системи адміністративно-територіального устрою, з урахуванням рівня розвитку інфраструктури територій, наявності природно-ресурсного потенціалу тощо.

У нашій країні кількість бюджетів чи не найбільша в Європі. Як свідчить досвід європейських країн, територіальні громади, здатні забезпечити належу якість управління та розвитку, мають об'єднувати 3-5 тис. мешканців. Але більшість сільських бюджетів об'єднують територіальні громади з чисельністю від 2000 осіб, тобто малочисельні громади складають в середньому по Україні 80%.

Тому доцільним було б скоротити кількість бюджетів з 12 тисяч до 2,5 – 3,5 тисяч, що дозволить на місцевому рівні більш ефективно використовувати кошти, адже за такої високої кількості різноманітних бюджетів найбільше страждають соціальні напрямки – медицина, освіта. Проблема полягає не стільки в розмірі цих бюджетів, а у відсутності можливості перерозподілу коштів між бюджетами, насамперед, між місцевими, адже при необхідності збільшити фінансування певної програми чи подолання якоїсь ситуації, ніхто не поділиться грошима зі свого бюджету, хоча гроші, передбачені на ці потреби, виділялись всім.

Як свідчать дані про видатки Крупської сільської ради Кіровоградської району Кіровоградської області на 2011 рік (рис. 3), чіткої соціальної спрямованості видатків сільського бюджету не простежується, адже половину всіх видатків (49,2%) займають видатки на утримання органів місцевого самоврядування, і лише іншу половину (50,8%) – соціальні видатки, в складі яких найбільшу частку займають видатки на утримання поліклінік, амбулаторій та дошкільних закладів освіти.



Рисунок 4 - Структура видатків сільського бюджету Крупської сільської ради в 2011 році

Узагальнюючи результати представленого дослідження, можна запропонувати такі основні напрямки реформування місцевих бюджетів:

- розширення доходної бази місцевих бюджетів шляхом перерозподілу доходів між державним та місцевими бюджетами, перегляду складу доходів першого (які враховуються при визначенні міжбюджетних трансфертів) та другого (які не враховуються при визначенні міжбюджетних трансфертів) кошиків місцевих бюджетів, розширення переліку місцевих податків і зборів;

- компенсація втрат надходжень місцевих бюджетів, пов'язаних з наданням

державою пільг по сплаті податків;

– стимулювання соціально-економічного розвитку територій шляхом збільшення інвестиційної складової місцевих бюджетів (збільшення кількості джерел надходжень до бюджету розвитку);

– удосконалення порядку та умов розподілу надання субвенцій з Державного бюджету України місцевим бюджетам;

– проведення адміністративно-територіальної реформи з урахуванням рівня розвитку інфраструктури територій, природно-ресурсного потенціалу тощо;

– формування стабільної нормативно-правової бази з врахуванням вищезазначених напрямків реформування системи міжбюджетних відносин.

## Список літератури

1. Бюджетна політика у контексті стратегії соціально-економічного розвитку України: У 6 т. - Т. 5 / М.Я. Азаров (голова редкол.) та ін. - К.: НДФІ, 2004. - 400 с.
2. Бюджетний кодекс України від 8 липня 2010 року № 2456-VI (зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Бюджетний менеджмент: Підручник / В.Федосов, В. Опарін, Л.Сафонова та ін.; За заг.ред. В.Федосова. – К.КНЕУ, 2004. – 864 с.
4. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року №280/97-ВР (зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
5. Кириленко О.П. Місцеві бюджети України (історія, теорія, практика). / О.П. Кириленко. – К.: НІОС, 2000. – 384 с.
6. Місцеві фінанси: Підручник / За ред. О.П. Кириленко. – К.: Знання, 2006. – 677 с.
7. Планування та адміністрування податкових надходжень як складова соціально-економічного розвитку регіону / За ред. Давидова Г.М., Любченко О.М. Монографія. – Кіровоград: Поліграфічно - видавничий центр «Імекс-ЛТД», 2007. – 374 с.
8. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року №2755-VI (зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>

*В. Шалимов*

**Налоговые источники формирования доходной базы местных бюджетов. Кировоградский национальный технический университет**

В статье исследуются проблемы формирования доходной части местных бюджетов и влияние налоговых поступлений на ее величину. Раскрыты основные пути обеспечения увеличения налоговых поступлений в местные бюджеты. Проведена оценка положений Бюджетного кодекса, которые регулируют порядок формирования доходов местных бюджетов в части налоговых поступлений.

*V. Shalimov*

**Tax Sources of Forming the Revenue Basis of Local Budget. Kirovograd national technical university**

The problems in forming the local budgets revenues and tax influence on its levels are investigated in the article. The main ways of insuring the increasing of tax revenues to the local budgets are described. The assessment of Budget Codex principal propositions which regulate the order of forming tax revenues to the local budgets has been carried out.

Одержано 30.09.11

УДК 658.153

**О.М. Гуцалюк, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Особливості розвитку технологій управління діяльністю підприємства

Досліджено етапи та особливості розвитку менеджменту та теорії управління. Визначено місце розвитку технологій в процесі формування ланцюга створення цінності в компанії. Виділено видові прояви процесів розвитку на підприємстві. Узагальнено класифікаційні ознаки для оцінки економічного розвитку підприємства та побудови алгоритму розвитку технологій управління діяльністю підприємства. **технологія управління, діяльність підприємства, економічний розвиток, управлінський процес**

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку економічної наукової думки характеризується переосмисленням традиційних підходів і методик управління соціально-економічними системами різних рівнів. Якщо в недалекому минулому вимірювання досягнень підприємств здійснювалося за допомогою таких методів управління розвитком господарюючих суб'єктів, які базувалися на управлінні фінансовими показниками діяльності, то сьогодні реалії сучасного ведення бізнесу вимагають переосмислення основних факторів економічного розвитку. Сьогодні існують багато проблем теоретичного та прикладного характеру, що заважають ефективному й якісному розвитку підприємств. Усвідомлення особливостей розвитку та визнання новітніх технологій управління діяльністю підприємства є важливим ключем для отримання конкурентних переваг та першим кроком до їх здобуття.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Значний внесок в дослідження проблем управлінських технологій здійснили провідні зарубіжні та вітчизняні вчені: Бобильова А.З., Кравченко Т.К. і Пресняков В.Ф., Останкіна Н.В., Іванов В.Н., Воронкова А.Е., Козаченко Г.В., Рамазанов С.К, Хлапенов Л.Є., Мішурова І.В. та Новосельська Н.Ф., ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л.Л., Шарапов В.М., Шарапова О.В. Проте, недостатньо дослідженим залишається взаємозв'язок розвитку теорії управління, технологій, зростання динамічності середовища і змін у розумінні організації.

**Формулювання завдання.** Метою даної статті є визначення особливостей розвитку технологій управління діяльністю підприємства та дослідження чинників, що впливали на еволюцію генезису управлінських технологій під дією внутрішніх і зовнішніх факторів.

**Виклад основного матеріалу.** Поява, впровадження та подальший розвиток технологій в різних сферах суспільства є процесом його технологізації, яка зумовлена базисним принципом економіки, що полягає у обмеженості всіх наявних ресурсів, і викликана необхідністю їх економії. На підтвердження цієї тези наведемо результати дослідження вчених [4, с. 11-14] щодо етапів зародження, становлення та розвитку технологій у суспільстві. Перший етап технологізації суспільного життя вчені назвали дотехнологічним, оскільки за тих часів кожний процес чи виріб створювався як унікальний. Другий рівень технологізації або розвитку технологій у суспільстві вчені пов'язують з механізацією праці та стандартизацією окремих виробничих процесів, що розпочалися з виробництва окремих видів зброї. Наступний, третій рівень розвитку



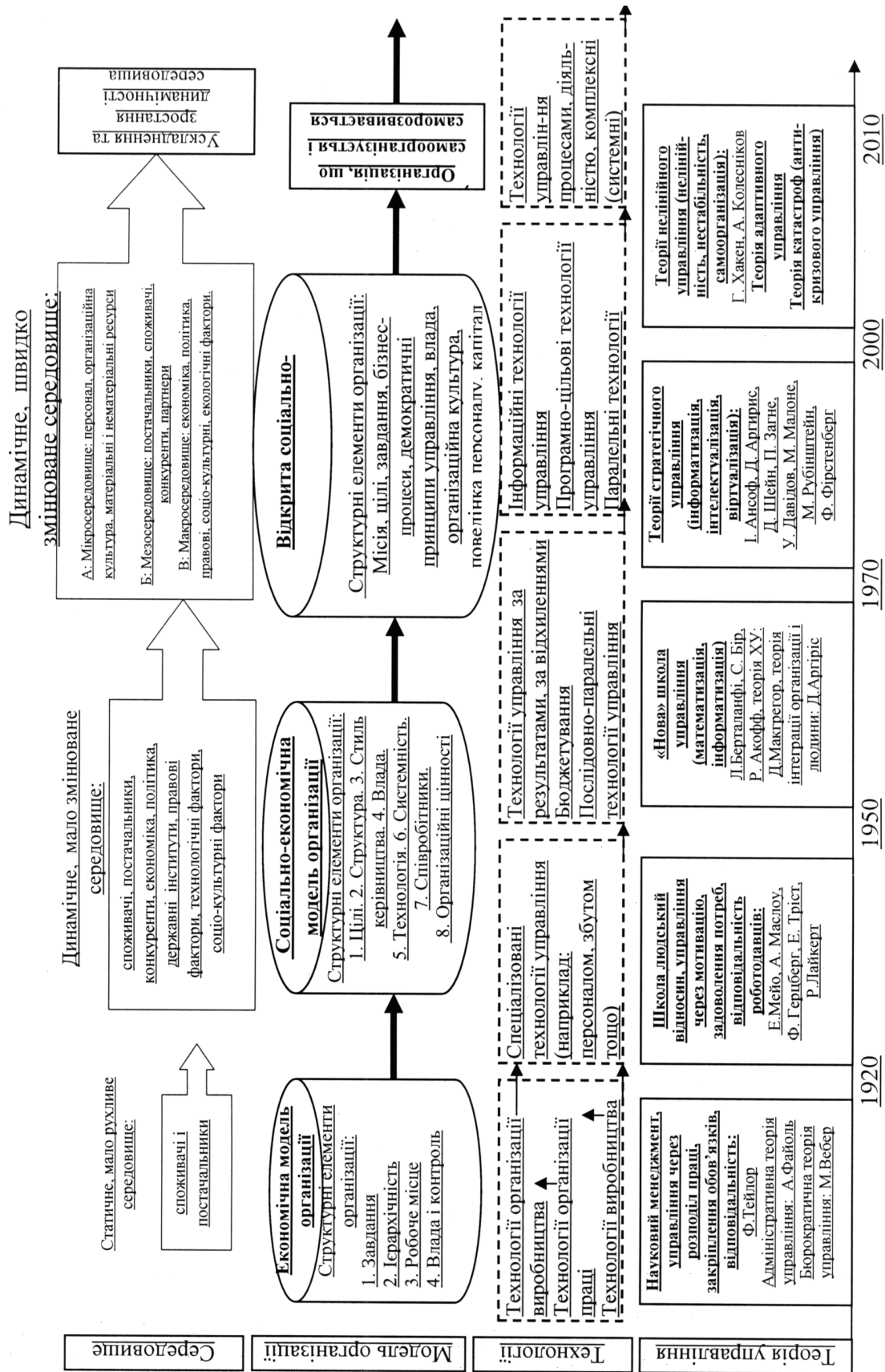


Рисунок 1 – Взаємозв'язок розвитку менеджменту та теорії управління

технології розпочався з виникнення конвеєрних ліній збірки. Саме на цьому етапі виникла необхідність у зміні характеру та принципів управління, у виділенні його у якості окремої управлінської діяльності, в удосконаленні окремих власне управлінських операцій. З цим періодом пов'язують переважна більшість провідних зарубіжних і вітчизняних вчених становлення наукових основ управління і початок розвитку різних шкіл менеджменту. Саме у XX столітті з'являються ключові категорії та поняття управління, управлінської діяльності в тому числі й поняття технологій управління. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л.Л., РОМАНОВСЬКИЙ О.Г., ПОНОМАРЬОВ О.С., ГНАТЮК О.А. [4, с. 14] зупинились у розкритті етапів технологізації, але не розкрили власне етапи виникнення та розвитку управлінських технологій. У зв'язку із цим представимо авторське бачення цього процесу, яке сформувалось на основі узагальнення досліджень різних вчених щодо етапів та особливостей розвитку менеджменту та теорії управління.



Рисунок 2 – Місце розвитку технологій в процесі формування ланцюга створення цінності за М. Портером

Розвиток технології в структурі дій формування ланцюга створення цінності представляє собою сукупність заходів, пов'язаних з вдосконаленням продукту та/або процесу, у тому числі наукові дослідження й дослідно-конструкторські розробки, проектування нових систем управління, нових продуктів, дослідження засобів масової інформації, проектування виробничих процесів, процедур обслуговування [2].

Сьогодні існує достатньо проблем теоретичного та прикладного характеру, що заважають ефективному й якісному розвитку підприємств.

Необхідність удосконалення довгострокових механізмів управління підприємствами зумовлена глибинними структурними перетвореннями у світових економічних відносинах, які проявляються в усіх сферах суспільного життя:

- динамічні зміни структури суспільних потреб, що викликають зникнення традиційних та активний розвиток нових ринків;

- швидкий розвиток науково-технічної бази суспільного виробництва, що призводить до внутрішньої нестабільності виробничих систем;
- зміни суспільної свідомості та відношення до економічної діяльності, як такої, що зумовлюють формування соціальних стереотипів чи моделей бізнес-діяльності;
- глобалізація економічних відносин різних рівнів, що якісно змінює характер функціонування самих виробничо-комерційних систем, надаючи їм як нові можливості, так і генеруючи нові ризики.

Починаючи теоретичні дослідження розвитку технологій управління діяльністю підприємства, слід визначитися з ключовими загальнонауковими категоріями, що формують філософську базу досліджень.

Ключовими поняттями поставленої наукової проблеми, які дозволяють її позиціонувати у понятійно-категоріальному полі економічної науки, слід вважати:

1. Управління. Дану категорію слід аналізувати з двох основних позицій:

1) як процес;

2) як стан динамічного функціонування. У найбільш загальному контексті, під управлінням ми будемо розуміти процеси, основною метою яких є забезпечення здатності соціально-економічних систем зберігати та, у певних межах, змінювати свою якісну та кількісну визначеність. Термін «управління» вживається стосовно усіх різновидів систем (соціальних, економічних, організаційних, біологічних, механічних, хімічних тощо) і передбачає зусилля щодо їх цілеспрямованих змін.

2. Розвиток. У цілому категорія визначає характер змін, які відбуваються у будь-яких предметах, системах, явищах. Розвиток, як загальнонаукове поняття, характеризується кількома змістовними властивостями, що його визначають: 1) спрямованість; 2) швидкість; 3) результат; 4) причинність. Традиційно виокремлюють дві форми розвитку будь-яких систем, явищ, процесів - прогрес (розвиток від «нижчого» до «вищого») та регрес (деградація від «вищого» до «нижчого»). Зазначимо, що в економічних відносинах розвиток володіє усіма перерахованими рисами.

Категорія «управління» виражає здатність підприємства, як єдності соціально-економічної, матеріально-технічної та організаційно-технологічної систем, зберігати свою визначеність, підтримуючи стан динамічної рівноваги між внутрішніми та зовнішніми чинниками діяльності. Діяльність, у даному контексті, означає таке ставлення учасників бізнесу до соціально-економічного середовища господарювання, що передбачає його перетворення і підпорядкування їхнім економічним інтересам [5].

У загальнотеоретичному аспекті категорія «розвиток» розкриває характер змін, які відбуваються у системі підприємства. Іншими словами, це послідовність переходів соціально-економічної системи підприємства з одного стану в інший від моменту його створення до дати його ліквідації (юридичної та фізичної). Слід особливо зазначити, що підприємство, в рамках роботи трактується, як організаційно відокремлена, економічно самостійна, відкрита соціально-економічна система, яка на основі внутрішнього стану взаємодіє з зовнішнім середовищем і виготовляє продукцію (товари, роботи, послуги).

Розвиток технологій управління підприємства є незворотнім процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану до іншого через процеси змін. Неповторність кожного конкретного економічного стану підприємства забезпечується неможливістю повного повторення різноманітності, якості, кількості та сили впливу факторів, які його визначили.

Розвиток соціально-економічних систем різних рівнів (в тому числі малих підприємств) буває спрямований (цілеорієнтований) та неспрямований (спонтанний). Крім того, слід виокремлювати свідоме та несвідоме управління, що передбачають різні

процеси та мають різну структуру.

**Висновки.** Теоретично визначено, що суттєвий вплив на розвиток підприємств має сукупність факторів макро-, мезо- та мікросередовища. Стосовно будь-якого підприємства вони відіграють неоднакову роль і можуть впливати на його діяльність позитивно, негативно або залишитися нейтральними. Комбінаційний склад чинників, їх варіації, вагомість та інтенсивність впливу залежать від цілей підприємства, організаційної структури, виробничих і комерційних зв'язків.

Виокремлено чинники, що впливали на еволюцію генезису управлінських технологій під дією внутрішніх і зовнішніх факторів, які, власне, і є складовою частиною особливостей розвитку технологій управління діяльністю підприємства.

Отже, розвиток технологій управління діяльністю підприємства – це сукупність змін різної економічної природи, які відповідають ознакам спрямованості, інтенсивності, закономірності, незворотності, що об'єктивно відбуваються у соціально-економічній системі управління підприємством під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.

Використовуючи матеріали проведеного дослідження, у подальшому є перспектива щодо побудови комплексної класифікації видових проявів процесів розвитку на підприємстві.

## Список літератури

1. Останина Н.В. Развитие менеджмента в корпоративных системах на базе информационных технологий / Европейский ун-т финансов, информационных систем, менеджмента и бизнеса. – К.: Изд-во ЕУФИМБ, 2000. – 164 с.
2. Портер Майкл Е. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / И. Минервин (пер.с англ.). — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 452 с. — Библиогр.: С. 449-452.
3. Современные технологии управления промышленным предприятием. Монография / А.Э. Воронкова, А.В. Козаченко, С.К. Рамазанов, Л.Е. Хлапенев. – К.: Либра, 2007. – 256 с.
4. Товажнянский Л.Л. Основы управленческих технологий: Учеб. пособие для студ. вузов / Л.Л. Товажнянский, А.Г. Романовский, А.С. Пономарев, О.А. Игнатюк; Национальный технический ун-т "Харьковский политехнический ин-т". — Х.: НТУ "ХПИ", 2004. — 184 с.
5. Шарапов В.М., Шарапова Е.В. Технологии управления. Практический менеджмент. Монография / В.М. Шарапов, Е.В. Шарапова. – Черкасы: ЧДТУ, 2005. – 563 с.

*А. Гуцалюк*

### **Особенности развития технологий управления деятельностью предприятия**

Исследовано этапы и особенности развития менеджмента и теории управления. Определено место развития технологий в процессе формирования цепи создания ценностей в компании. Выделено видовые проявления процессов развития на предприятии. Обобщено классификационные признаки для оценки экономического развития предприятия и построения алгоритма развития технологий управления деятельностью предприятия.

*О. Gutsalyuk*

### **Features of management technology development by enterprise activity**

We studied the stages and peculiarities of management development and the control theory. The place of technologies development is certain in the process of forming chain values creation in a company. The specific displays of processes of development are selected at an enterprise. Classification signs are generalized for the estimation of enterprise economic development and construction of algorithm for management technologies development activity of enterprise.

Одержано 06.10.11

УДК 331.5.024

**О.С. Хачатурян, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Регіональна інноваційна система і місце в ній малих інноваційних підприємств

Визначено задачі регіональної інноваційної політики. Запропонована структурно-функціональна схема регіональної інноваційної системи. Встановлено роль малих інноваційних підприємств як однієї з основних складових регіональної інноваційної системи. Розглянуто сутність територіальних промислово-інноваційних кластерів

**Регіональна інноваційна політика, регіональна інноваційна система, мале інноваційне підприємство, промислово-інноваційний кластер**

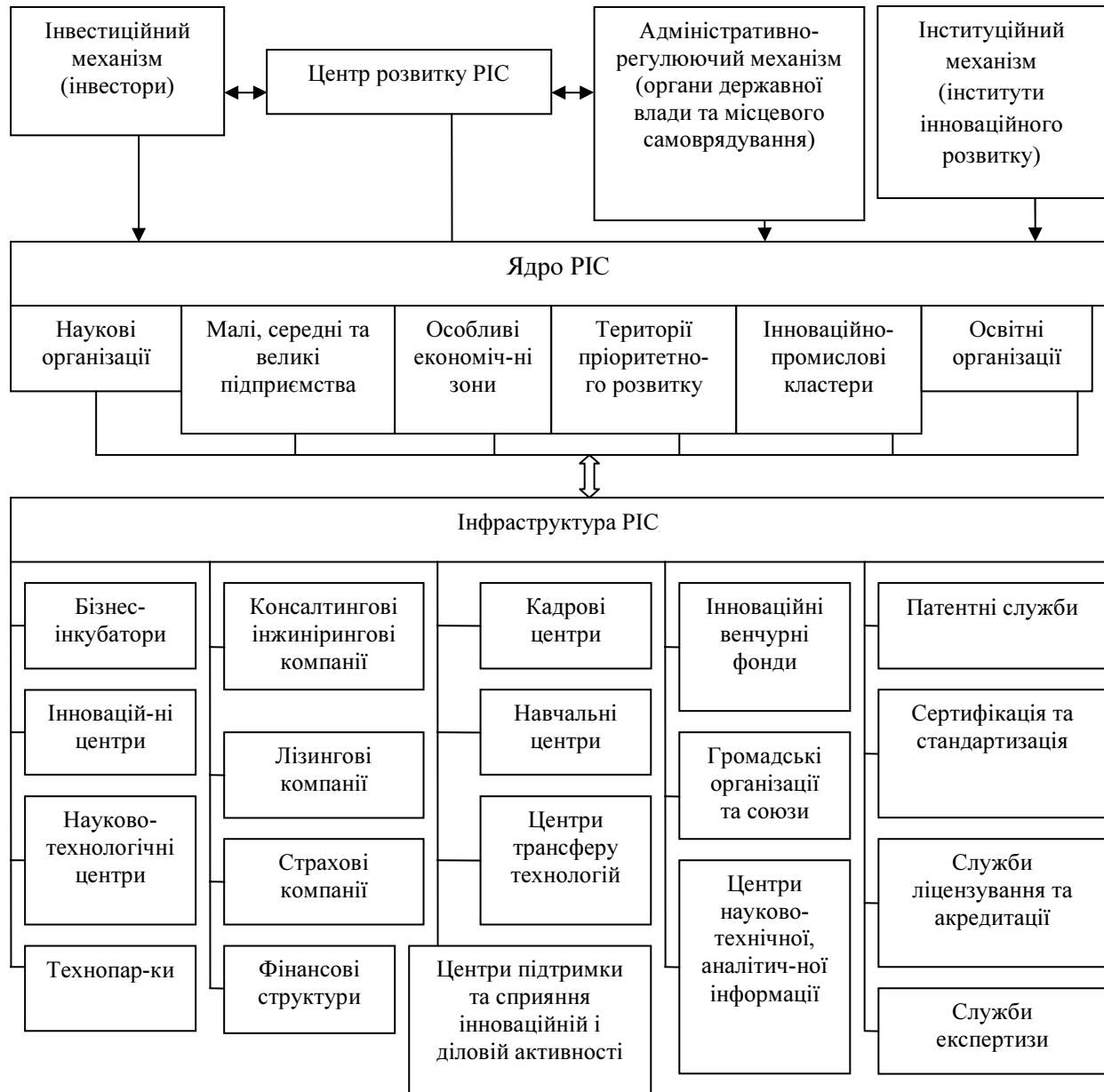
**Постановка проблеми.** Концепцією розвитку національної інноваційної системи (НІС) серед основних завдань передбачається забезпечити всебічну підтримку реалізації конкурентоспроможних науково-технічних і інноваційних програм та проектів шляхом упровадження механізму надання на конкурсній основі ґрунтовної підтримки вченим і утворюваних ними малих інноваційних підприємств (МІП), а також сприяння міжнародному науково-технічному співробітництву, в рамках якого надається така підтримка, забезпечення розвитку виробничо-технологічної інноваційної інфраструктури, покликаної створити сприятливе середовище для розвитку малого інноваційного підприємництва.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Значний внесок у дослідження проблем організації, управління інноваційною діяльністю та впливу регіональної інноваційної політики на розвиток економіки регіонів внесли такі відомі українські вчені, як Г. Груба, О. Жихор, В. Онищенко, В. Третяк, О. Ульяницька, Л. Федулова та інші. Проте, залишаються недостатньо висвітленими питання створення у регіонах інноваційних систем і ролі малого інноваційного підприємництва, як їх невід'ємної складової частини, у підвищенні ефективності виконання програмних задач розбудови соціально орієнтованої економіки.

**Мета статті.** Завданням даної статті є визначення напрямів організаційного забезпечення інноваційного піднесення регіонів шляхом створення розвиненої регіональної інноваційної системи (РІС) і місця в ній малих інноваційних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Головною переважною задачею регіональної економічної політики, направленої на зростання конкурентноздатності, має бути піднесення наукового, технологічного та інноваційного потенціалу регіонів. У цьому сенсі регіональна інноваційна політика (РІП) є свідомою та планомірною системою заходів урядових, регіональних і місцевих органів влади з керування інноваційною роботою у галузі науки, техніки та виготовлення продукції, які, насамперед, спрямовані на забезпечення прогресивних структурних трансформацій у регіонах в відповідності з концепцією розвитку НІС [3, с. 178]. Вона, як складова нового механізму впливу держави на економічний розвиток, має ґрунтуватися на цілісній системі управління інноваційною діяльністю в регіонах. Кінцевою ціллю РІП має стати утворення відповідного інноваційного клімату, що забезпечував би трансформацію наукових

задумів і розробок у ринкові плоди світового рівня, впровадження цих плодів у ключові сектори економіки та соціальний сегмент, а також збереження науково-дослідницьких і проектно-конструкторських кадрів [4]. Сприяти досягненню цієї мети покликана розвинута РІС, структурна схема функціонування котрої, що відображує її основні елементи та їх взаємозв'язки, зображена на рис. 1.



Джерело: складено автором

Рисунок 1 – Структурно-функціональна схема РІС

Ця система представляє собою сукупність організацій і підприємств, розташованих у регіоні, що здійснюють діяльність із створення, комерціалізації та розповсюдження інновацій, а також сукупність організацій інноваційної інфраструктури, органів державного та регіонального управління та інститутів, які забезпечують реалізацію механізмів інноваційного розвитку. При цьому слід зазначити, що у рамках РІС присутнє, по-перше, значне число суб'єктів інноваційної діяльності, у тому числі й таких, які відносяться не тільки до сфери малого підприємництва; по-друге, вони не просто відрізняються один від одного структурними, функціональними

та іншими характеристиками, але виконують різні задачі; і по-третє, між ними існують або цілеспрямовано формуються цілком певні взаємовідносини.

Ядро РІС насамперед складають малі, середні та великі підприємства та фірми, інноваційно-промислові кластери, особливі економічні зони, території пріоритетного розвитку. Також до ядра відносяться наукові організації академічного та галузевого профілю, проектно-конструкторські організації, вищі навчальні заклади, що мають науково-дослідні підрозділи, сюди ж відносяться науково-дослідні та дослідно-конструкторські підрозділи промислових підприємств і інші види організацій, які виконують науково-технічні роботи. Освітні організації, представлені вищими та середніми спеціальними навчальними закладами, окрім виконання науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, забезпечують кваліфікаційно-інтелектуальну базу інноваційних процесів.

Інфраструктура РІС може бути представлена широким спектром організацій, які виконують функції підтримки та забезпечення інноваційних процесів. У першу чергу сюди можна віднести технопарки, науково-технологічні центри, бізнес-інкубатори, інноваційні центри, що забезпечують реалізацію різних стадій інноваційних процесів і формують сприятливі умови для стартового розвитку МПП через надання необхідного їм комплексу послуг і ресурсів [2]. Потреби у консалтингових (менеджмент, маркетинг тощо), інжинірингових (інженерно-технічне обслуговування), лізингових (фінансова оренда машин, обладнання тощо) і страхових послугах повинні задовольняти ряд компаній відповідного профілю. Значна роль у інфраструктурі РІС відводиться різним інноваційним і венчурним фондам, які забезпечують фінансову підтримку інноваційних проектів. Важливим елементом є організація трансферу технологій через відповідні центри. Необхідними також є патентні служби, служби ліцензування та акредитації, сертифікації та стандартизації, експертизи нововведень, а також різні центри підтримки та сприяння інноваційній і діловій активності, кадрові та навчальні центри, громадські організації та союзи.

Для побудови повноцінної РІС та подальшого ефективного управління необхідний центр розвитку РІС. Він може мати будь-який статус, але повинен визнаватися легітимним з боку регіональних державних органів влади та місцевого самоврядування, мотивація діяльності яких багато в чому визначає весь характер і пріоритети розвитку регіонів. Центр також повинен мати певний ступінь автономії та повноважень.

В ефективності функціонування РІС задіяні ряд механізмів. Насамперед це адміністративно-регулюючий механізм, представлений регіональною державною владою та органами місцевого самоврядування, які визначають «місію» РІС та покликані сприяти, за необхідності, вирішенню питань, пов'язаних з виділенням земельних ділянок, комунальної власності у розпорядження МП для стимулювання їх інноваційної діяльності, створення для них сприятливого податкового клімату тощо.

Вагомою підосною для піднесення РІС слугує дієва природа ходу інвестиційних вкладень у регіоні за рахунок місцевих і зовнішніх інвесторів. Слід зазначити, що найбільш актуальним і перспективним у вирішенні проблем інвестування є розвиток діяльності «бізнес-янголів», оскільки вирішує проблеми розвитку не тільки підприємницького сектору, але й активізує інвестиційну діяльність держави [6, с. 159], а також можливості здійснення фінансування приватними фінансовими та нефінансовими організаціями [5, с. 133].

І, насамкінець, невід'ємною частиною успішної діяльності РІС є планомірне створення інноваційного інституційного осередку в регіонах, яке проявляється у функціонуванні його механізму, фундамент котрого складають законодавчі, регулюючі

правила, настанови та звичаї, ментальність, культивування інновацій, притаманних регіонам.

Піднесення малого інноваційного підприємництва як складової РС повністю залежить від стимулювання підприємницьких починань, активізації функціонування в інвестиційній галузі та розробленого механізму фінансової підтримки інноваційних задумів. Розв'язання означених проблем дозволить МПП втілити в життя приховані резерви та грати значну роль у ринкових відносинах [1, с. 80].

Фігурантами інноваційного піднесення регіонів є владні структури всіх рівнів, організації та об'єднання підприємств, які створюють конкурентоспроможні на регіональному, державному та міжнародному ринках територіальні промислово-інноваційні кластери, а основними факторами, що створюють конкурентоспроможну економіку є ресурсний потенціал регіонів і інноваційна модель розвитку регіональної економіки. Територіальні промислово-інноваційні кластери володіють власною стабільною регіональною мережею, що використовується ними як система для поширення сучасних знань, впровадження новітніх технологій і реалізації продукції, в тому числі й інноваційної (рис. 2). Додаткові конкурентні переваги з'являються у підприємств, які входять до кластера. Це стає можливим внаслідок появи перспективи реалізації гранично можливого зменшення витрат, пов'язаних із запровадженням нововведень, максимального запровадження всередині МПП спеціалізації, уніфікації та стандартизації.

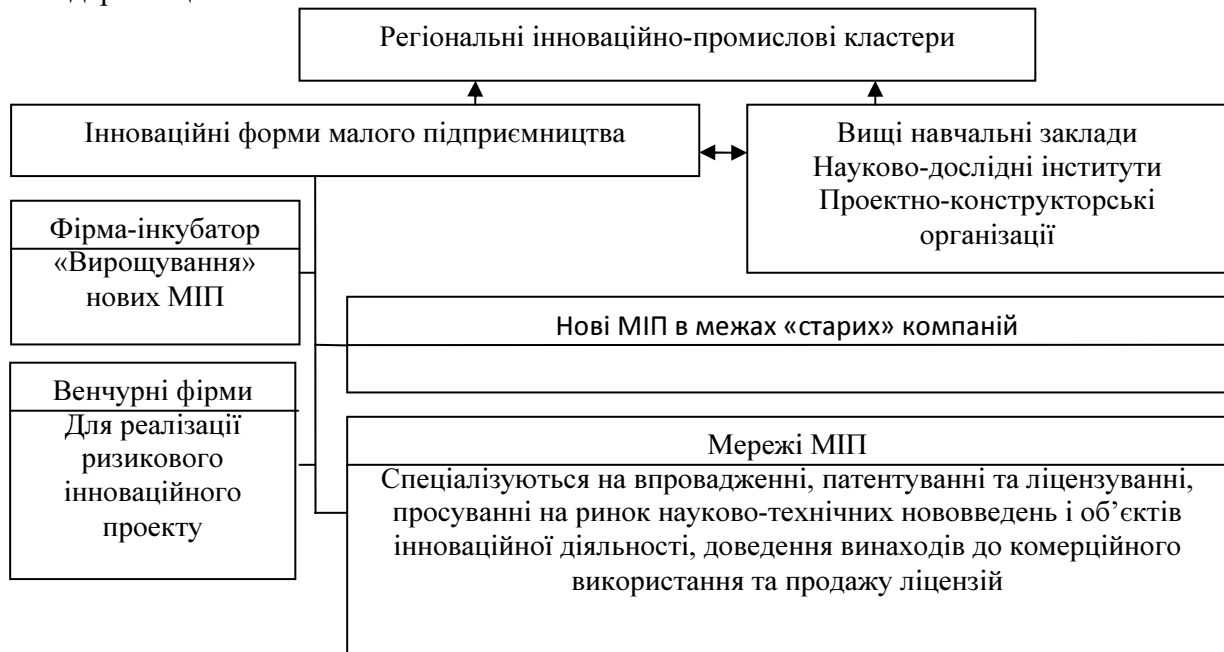


Рисунок 2 – Участь МПП у становленні інноваційної моделі регіональної економіки  
Джерело: складено автором

**Висновки.** Головна мета регіональної інноваційної політики – побудова сучасної регіональної інноваційної системи, що забезпечує стабільність економіко-інноваційного піднесення регіонів, досягнення стратегічних цілей сталого розвитку в оновленій системі регіонального регулювання економіки. Інноваційний розвиток регіональної економіки, адекватний сучасним способам організації господарської діяльності, вимагає перегляду регіональної політики, вивчення можливостей кластеризації економіки, створення на території регіону точок інноваційного росту, якими повинні стати малі інноваційні підприємства. Їх головною метою є об'єднання зусиль науково-технічного персоналу, спрямованих на прискорення та підвищення



ефективності інноваційного розвитку. Сприяти цьому покликана запропонована регіональна інноваційна система, у ефективному функціонуванні якої задіяні адміністративний, регулюючий, інвестиційний і інституціональний механізми.

## Список літератури

1. Груба Г.І. Реалізація стратегії управління інноваційною діяльністю / Г.І. Груба // Економіка та держава. – 2008. – №11 (71). – С. 79–81.
2. Економіка та організація інноваційної діяльності. Теорія і практика організаційно-економічного управління проектами та бізнес-планування в інноваційній сфері: [навч. посібник] / В.О. Онищенко, О.В. Редкін, А.С. Старовірець, В.Я. Чевганова. – Полтава, ПолНТУ, 2007. – 241 с.
3. Жихор О.Б. Інноваційна політика розвитку регіону (на прикладі Львівської області) / О.Б. Жихор, М.С. Яворський // Регіональна економіка. – 2007. – №1. – С. 177–183.
4. Інноваційний розвиток економіки: модель, система управління, державна політика [за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової]. – К.: «Основа», 2005. – 552 с.
5. Третяк В.В. Регіональна інноваційна система як основний об'єкт формування інноваційної політики / В.В. Третяк, Н.В. Дронова // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №3 (93). – С. 131–137.
6. Уляницька О.В. Особливості фінансування підприємництва бізнес-янглами / О.В. Уляницька, Т.В. Ярошенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №7 (97). – С. 154–160.

*Е. Хачатурян*

### **Региональная инновационная система и место в ней малых инновационных предприятий**

Определены задачи региональной инновационной политики. Предложена структурно-функциональная схема региональной инновационной системы. Определена роль малых инновационных предприятий как одной из основных составляющих региональной инновационной системы. Рассмотрена сущность территориальных промышленно-инновационных кластеров.

*О. Hachaturyan*

### **Regional innovative system and place in it small innovative enterprises**

The tasks of regional innovative policy are certain. The structurally-functional chart of the regional innovative system is offered. The role of small innovative enterprises is certain as to one of basic constituents of the regional innovative system. Essence of territorial industrially-innovative clusters is considered.

Одержано 30.09.11

УДК 657

**Т.В. Коваленко асп, А.П. Бегун, канд. тех. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Сертифікація бухгалтерів в Україні

У статті розглянуто організаційні аспекти та значення професійної сертифікації бухгалтерів в Україні за міжнародними вимогами, зокрема: кваліфікаційні рівні САР/СІР, порядок отримання сертифікату, вимоги для отримання сертифікату.

**Міжнародні стандарти фінансової звітності, Євразійська Рада Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів, Міжнародна Федерація Бухгалтерів, Сертифікат САР/СІРА, професійні організації**

**Постановка проблеми.** Міжнародні стандарти фінансової звітності прийняті країнами Європейської спільноти як обов'язковий стандарт бухгалтерського обліку. У травні 2002 року Європарламент ухвалив резолюцію, якою зобов'язав усі лістингові компанії Європи складати консолідовану фінансову звітність відповідно до міжнародних стандартів фінансової звітності, починаючи з січня 2005 року. Оскільки Міжнародні стандарти фінансової звітності вимагають порівняльної звітності (тобто потрібні звітні дані за попередній рік), більшості компаній довелось перейти на Міжнародні стандарти фінансової звітності вже в 2004 році. Багато компаній перейшли на Міжнародні стандарти фінансової звітності ще раніше під тиском ринку (інвестори і кредитори, а інколи й іноземні постачальники і споживачі вимагають звітності за Міжнародними стандартами фінансової звітності). Україна в 2007 році прийняла стратегію переходу на МСФЗ. Процедура формування та представлення звітності у відповідності з МСФЗ пов'язана з обов'язковою сертифікацією бухгалтерів. Про сертифікацію бухгалтерів як про загрозу їхній незалежності або як про черговий хитрий спосіб „викачування” грошей дискутують як вітчизняні так і закордонні фахівці. Пересічний бухгалтер все частіше зіштовхується з тим, що однією з умов прийняття на роботу навіть у середніх фірмах є наявність міжнародного сертифіката.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблеми реформування облікової системи, у тому числі і сертифікації бухгалтерів останнім часом постійно знаходяться в центрі уваги науковців. Про це свідчать наукові праці як вітчизняних, так і зарубіжних авторів В. І. Коршунова, С. Ф. Голова, В. М. Костюченко, В.В. Сопко, В.Б. Моссаковский, В.М. Жук, О. М. Губачевої, Б. Нідлза, Х. Андерсона, Д. Колдуелла, Д. А. Папкина та інші. Проте перехід на Міжнародні стандарти фінансової звітності - це складний процес, що включає кілька етапів (наприклад, кардинальна зміна облікової політики компанії, аналіз усіх господарських операцій, широке використання професійного судження в бухгалтерському обліку, процес трансформації звітності тощо). Складовою реформування вітчизняної облікової системи є процедура сертифікації. Сертифікація бухгалтера потрібна для більшої впевненості користувачів фінансової інформації в її надійності. В Україні сертифікація бухгалтерів неоднозначно сприймається як науковцями так і практиками, що обумовлює доцільність подальших досліджень проблематики сутності та організаційних аспектів сертифікації.

**Метою статті** є узагальнення організаційних аспектів процедури сертифікації та

з'ясування проблем чинної системи сертифікації бухгалтерів в Україні як важливої складової модернізації системи бухгалтерського обліку та формування звітності.

**Виклад основного матеріалу.** Вже багато років дискутується доцільність запровадження обов'язкової сертифікації бухгалтерів в Україні. Прибічниками цього є представники Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України і Методологічна рада з бухгалтерського обліку при Міністерстві фінансів України. Зараз не йде мова про загальну сертифікацію бухгалтерів, а лише про сертифікацію головних бухгалтерів тих підприємств, які, відповідно до ст. 14 Закону «Про бухгалтерський облік в Україні», повинні оприлюднювати фінансову звітність [1].

Професійна сертифікація бухгалтерів - це універсальний інструмент визнання кваліфікації в галузі бухгалтерського обліку як в професійних колах, так і на ринку праці. Видаючи сертифікат, професійна організація засвідчує, що його носій володіє: знаннями, досвідом роботи за фахом, репутацією. Однак, для збереження свого сертифіката, носій також повинен виконувати вимоги щодо обов'язкового підвищення власної кваліфікації, що встановлюються професійною організацією.

Сертифікат – це єдиний документ, що забезпечує відповіді на всі основні питання, які виникають у роботодавця при підборі бухгалтера-професіонала. Економія часу, економія власних зусиль, та зусиль свого персоналу плюс впевненість у вірності вибору - переваги використання професійної сертифікації при пошуку і перевірці кваліфікації кадрів.

Саме через таку унікальну відповідність вимогам ринку праці, сертифікація здобула широке ринкове визнання в розвинутих країнах. Міжнародне визнання отримали такі програми професійної сертифікації бухгалтерів, як: АССА (Великобританія), CPA (США), CGA (Канада), CIPA (СНГ) тощо.

Програма CIPA - це єдина всеохоплююча російськомовна програма міжнародної сертифікації професійних бухгалтерів. Назва програми - це скорочення англійської назви сертифіката CIPA (Certified International Professional Accountant: Сертифікований міжнародний професійний бухгалтер). Власники сертифікатів CAP/CIPA отримують право додавати назву сертифіката до свого підпису, що відповідає міжнародній практиці. Програма CAP/CIPA складається з трьох компонентів: навчання, проведення іспитів та сертифікації.

Сертифікат CAP або CIPA є підтвердженням кваліфікації по програмі, розробленої спільністю професійних об'єднань декількох країн СНД - Євразійською Радою Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів (ЕРСБА). Дана програма не є продуктом державного рівня, а отже не є об'єктом державного регулювання, а отже до неї не можуть бути застосовані терміни „законність” або „незаконність” з погляду держави.

Сертифікат CAP або CIPA виписується спільно Євразійською Радою Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів й професійною організацією, членом якої є кандидат, тому що Євразійською Радою Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів не має членів - фізичних осіб. У той час як Євразійською Радою Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів встановлено загальні права й обов'язки відносно сертифікатів, організації - члени можуть встановити додаткові вимоги, однак на 90% всі вимоги збігаються. Більш того, ці вимоги затверджені Міжнародною Федерацією Бухгалтерів (МФБ), яка, як відомо, вважає програму сертифікації CIPA перспективною та дуже важливою для країн пострадянського простору. Кожна сертифікація члена МФБ (у тому числі й АССА й CPA й ін.) не є просто продуктом навчання, це все сертифікації безперервного утворення. Особа, що отримала сертифікат зобов'язана за три роки не

менш 120 годин підвищувати свою кваліфікацію й представляти всі дані про це професійній організації. У разі недотримання цієї вимоги, кваліфікація фахівця буде ставитися під сумнів та відповідно сертифікат не має чинності.

Кандидатам, що успішно склали необхідні іспити та виконали додаткові кваліфікаційні вимоги, присуджуються кваліфікаційні рівні CAP та CIPA з видачею відповідних сертифікатів:

CAP (Certified Accounting Practitioner: Сертифікований бухгалтер-практик, вимовляється "кеп"). CAP здатний вести системний бухгалтерський облік на підприємстві та складати всі основні звіти, включаючи податкові декларації, а саме:

- баланс;
- звіт про фінансові результати;
- звіт про рух грошових коштів;
- звіт про власний капітал (зміни в капіталі);
- примітки до фінансової звітності.

- CIPA (Certified International Professional Accountant: Сертифікований міжнародний професійний бухгалтер, вимовляється „CIPA”). CIPA здатний застосовувати професійне судження до питань фінансового управління і брати участь у прийнятті управлінських рішень. Вищий рівень кваліфікації в сфері фінансового і управлінського обліку, фінансового менеджменту й аудиту, має необхідні знання і навички для прийняття стратегічних рішень у фінансовій сфері підприємства, а саме:

- володіє питаннями трансфертного ціноутворення та стратегічного управлінського обліку;

- готує консолідовану фінансову звітність (групи підприємств);
- застосовує інструменти зниження фінансових ризиків;
- застосовує кількісні методи в управлінському обліку;
- налагоджує систему управлінського контролю;

Для отримання сертифікатів CAP та/або CIPA в Україні, необхідно [3]:

1. Мати освіту та досвід роботи на посадах, які вимагають знання бухгалтерського обліку, відповідно до критеріїв для отримання сертифікатів:

- для CAP - підтверджений досвід роботи на посадах, які вимагають знання бухгалтерського обліку, не менше 1 року;

- для CIPA - підтверджений досвід роботи на посадах, які вимагають знання бухгалтерського обліку, не менше 3 років при наявності вищої професійної освіти.

2. Успішно скласти відповідні іспити.

3. Отримати рекомендацію професійної організації члена Євразійської Ради Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів, для чого необхідно стати членом однієї з професійних організацій, що є членом Євразійської Ради Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів.

4. Мати свідоцтво про проходження курсів з інформаційних технологій.

Участь в навчанні можуть брати фізичні і юридичні особи. Навчання може проводитися інститутами, університетами, навчальними центрами, професійними асоціаціями та приватними викладачами. Це може бути навчання в групах, дистанційне навчання і самопідготовка. Навчальні програми були підготовлені кількома проектами АМР США на основі кваліфікаційних вимог Євразійської Ради Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів.

Іспити за програмою CIPA (табл. 1) є єдиними для всіх країн-учасниць, за виключенням дисципліни „Податки і право”, яка формується окремо для кожної з країн-учасниць і базується на національному законодавстві та оподаткуванні [2].

Таблиця 1 - Кваліфікаційні вимоги для отримання сертифікатів CAP та CIPA

<b>Вимога</b>	<b>CAP</b>	<b>CIPA</b>
1. Успішне складання іспитів: фінансовий облік - 1 управлінський облік - 1 податки та право фінансовий облік - 2 управлінський облік - 2 аудит фінансовий менеджмент управлінські інформаційні системи	75 75 75 — — — — —	75 75 75 75 75 75 75 90
2. Вища професійна освіта	—	іспит
3. Підтверджений досвід роботи за фахом	1 рік	3 роки
4. Добра репутація як члена професійної організації	рекомендація організації-члена ЄРСБА	рекомендація організації-члена ЄРСБА
5. Підтвердження базової кваліфікації з інформаційних технологій	відповідно до вимог професійної асоціації	іспит

Іспити CIPA є суворими і надійними. Вони адмініструються незалежною екзаменаційною мережею CIPAEN. Успішне складання іспитів за програмою CIPA є основною вимогою для отримання сертифікатів CAP та CIPA. Іспити проводяться одночасно у всіх країнах-членах Євразійської Ради Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів. Розклад іспитів визначається один раз на рік і розташований на сайті екзаменаційної мережі CIPA. Іспити рівня CAP проводяться тричі на рік, екзамени рівня CIPA - двічі. Проведення іспитів в Україні адмініструється незалежною організацією - екзаменаційна мережа CIPA в Україні.

Сертифікат CAP/CIPA в Україні мають право видавати 4 професійні організації члени Євразійської Ради Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів своїм членам, на підставі складених в Екзаменаційній мережі CIPA іспитів. Зі списком цих організацій можна ознайомитися нижче:

- Українська Асоціація Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів (УАСБА) (дійсний член). <http://www.uasaa.org> [2].

- Федерація Професійних Бухгалтерів і Аудиторів України (ФПБАУ) (дійсний член). <http://www.ufraa.org> [3].

- Федерація Аудиторів, Бухгалтерів і Фінансистів Агропромислового комплексу України (ФАБФ АПК України)(асоційований член). <http://www.faaf.org.ua> [4].

- Українське Товариство Фінансових Аналітиків (УТФА) (асоційований член). <http://www.usfa.org.ua> [5].

Після успішного складання відповідних іспитів на рівень CAP або CIPA необхідно звернутися до професійної бухгалтерської організації, що входить до складу Євразійської Ради Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів, і стати її членом. Професійна організація, якщо Ви задовольняєте усім вимогам, що визначені для CAP або CIPA, звернеться з проханням до Євразійської Ради Сертифікованих Бухгалтерів і Аудиторів про видачу Вам відповідного сертифікату.

Правила отримання сертифікату для членів УАСБА: Для отримання сертифікату необхідно [4]:

1. Бути членом Української асоціації сертифікованих бухгалтерів і аудиторів.

2. Подати до виконавчої дирекції асоціації наступні документи:

- копію трудової книжки, завірену печаткою підприємства або документів, що підтверджують стаж роботи за фахом;

- заяву на отримання сертифікату.

На даний час відповідно до затверджених процедур випуск сертифікатів проводиться тричі на рік: у квітні, серпні та грудні. Кандидати повинні надати необхідні документи до офісу виконавчої дирекції асоціації мінімум за 1,5 місяця до вказаного строку.

Першими обов'язкову сертифікацію, швидше за все, пройдуть бухгалтери відкритих акціонерних товариств. Оскільки, згідно з рішенням Державної комісії з цінних паперів і фондового ринку, з 2004 року ВАТ, акції яких допущені до лістингу на фондових біржах, подають фінансову звітність відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (МСБУ).

Це підвищує вимоги до кваліфікації певної частини бухгалтерів і аудиторів. Утім, ідея сертифікації бухгалтерів має багато противників. Серед їхніх аргументів такий: сертифікація — це черговий привід здерти гроші з підприємців: як диплом не гарантує професіоналізму і чесності бухгалтера, так не гарантуватиме і сертифікат.

Сертифікація бухгалтера необхідна для підвищення впевненості користувачів фінансової інформації в її надійності.

Водночас противники сертифікації зазначають, що почастищення випадків фальсифікації фінансової звітності в США свідчить про те, що наявність сертифікованих бухгалтерів і аудиторів не гарантує захисту прав інвесторів.

Певною мірою знизити корпоративні ризики може саме обов'язкова сертифікація головних бухгалтерів підприємств, які, згідно зі ст. 14 Закону України «Про бухгалтерський облік в Україні», повинні оприлюднювати фінансову звітність, а саме: відкритих акціонерних товариств, підприємств — емітентів облігацій, банків, довірчих товариств, валютних і фондових бірж, інвестиційних фондів, інвестиційних компаній, кредитних товариств, недержавних пенсійних фондів, страхових компаній та інших фінансових установ.

На нашу думку, є доцільним буде передбачити процедуру позбавлення сертифіката, а відтак і можливості практикувати тих бухгалтерів, які порушують етичні норми або будуть причетні до шахрайства.

Такий захід разом із запровадженням обов'язкової системи внутрішнього аудиту і посиленням вимог до фінансової звітності емітентів з боку Державної комісії з цінних паперів і фондового ринку сприятиме підвищенню ефективності корпоративного управління і захищеності інвесторів.

**Висновки.** На підставі викладеного можна зробити висновок, що світова практика доводить, що гарантією достовірності облікової інформації є професійна кваліфікація, яка передбачає процедуру сертифікації фахівців.

Сертифікація бухгалтерів і аудиторів в Україні - це невід'ємна складова реформування бухгалтерського обліку, яка сприяє підвищенню кваліфікації і зростанню престижу професії; зниженню рівня ризику для учасників фондового ринку і фінансових інститутів; гармонізації національної системи професійної підготовки бухгалтерів і аудиторів з міжнародними принципами; підвищенню ефективності системи корпоративного управління; посиленню контролю за дотриманням норм професійної етики бухгалтерів і аудиторів.

## Список літератури

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 № 996-XIV : за станом на 7 серпня 2011 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>.
2. Українська асоціація сертифікованих бухгалтерів і аудиторів [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.uacaa.org>.
3. Українське товариство фінансових аналітиків (УТФА) [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.usfa.org.ua>.
4. Федерація аудиторів, бухгалтерів і фінансистів Агропромислового комплексу України (ФАБФ АПК України)[Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.faaf.org.ua>.
5. Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України (ФПБАУ) [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.ufpaa.org>.

*Т. Коваленко, А.Бегун*

### **Сертификация бухгалтеров в Украине**

В статье обосновывается актуальность вопросов профессиональной сертификации бухгалтеров Украине по международным требованиям, квалификационные уровни CAP/CIP, порядок получения сертификата, требования для получения сертификата

*T. Kovalenko, A. Begun*

### **Certification of Accountants in Ukraine**

In the article the relevance of the professional certification of accountants Ukraine according to international requirements and skill levels of CAP/CIP, certification procedure, the requirements for certification

Одержано 11.10.11

**УДК 658.016.7**

**В.М. Журавльов, ст. викл.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Коллективизм і індивідуалізм як фактори формування корпоративних структур

У статті розглядається вплив колективізму та індивідуалізму на формування корпоративних структур в світі та особливості цього процесу в Україні.

**колективізм, індивідуалізм, корпоративне управління, корпоративна культура, глобалізація**

Глобалізація економіки на сучасний момент стає невідворотнім процесом у розвитку ринкових відносин у всьому світі. Цей процес набув високих темпів в розвинутих країнах як Заходу, так і Сходу.

На формування корпоративних структур впливають багато факторів: стан економіки, законодавча база, податкова політика та інші. Останнім часом фахівці та науковці почали акцентувати вплив соціально-психологічних факторів, виділяючи серед них такі принципи суспільного життя, як колективізм та індивідуалізм. Ці два

© В.М. Журавльов, 2011

## Список літератури

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 № 996-XIV : за станом на 7 серпня 2011 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>.
2. Українська асоціація сертифікованих бухгалтерів і аудиторів [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.uacaa.org>.
3. Українське товариство фінансових аналітиків (УТФА) [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.usfa.org.ua>.
4. Федерація аудиторів, бухгалтерів і фінансистів Агропромислового комплексу України (ФАБФ АПК України)[Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.faaf.org.ua>.
5. Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України (ФПБАУ) [Електронний ресурс] . — Режим доступу до сайту : <http://www.ufpaa.org>.

*Т. Коваленко, А.Бегун*

### **Сертификация бухгалтеров в Украине**

В статье обосновывается актуальность вопросов профессиональной сертификации бухгалтеров Украине по международным требованиям, квалификационные уровни CAP/CIP, порядок получения сертификата, требования для получения сертификата

*T. Kovalenko, A. Begun*

### **Certification of Accountants in Ukraine**

In the article the relevance of the professional certification of accountants Ukraine according to international requirements and skill levels of CAP/CIP, certification procedure, the requirements for certification

Одержано 11.10.11

**УДК 658.016.7**

**В.М. Журавльов, ст. викл.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Коллективизм і індивідуалізм як фактори формування корпоративних структур

У статті розглядається вплив колективізму та індивідуалізму на формування корпоративних структур в світі та особливості цього процесу в Україні.

**колективізм, індивідуалізм, корпоративне управління, корпоративна культура, глобалізація**

Глобалізація економіки на сучасний момент стає невідворотнім процесом у розвитку ринкових відносин у всьому світі. Цей процес набув високих темпів в розвинутих країнах як Заходу, так і Сходу.

На формування корпоративних структур впливають багато факторів: стан економіки, законодавча база, податкова політика та інші. Останнім часом фахівці та науковці почали акцентувати вплив соціально-психологічних факторів, виділяючи серед них такі принципи суспільного життя, як колективізм та індивідуалізм. Ці два

© В.М. Журавльов, 2011



фактори необхідно враховувати під час формування корпоративного управління, а саме корпоративної культури.

Питання формування корпоративних структур та становлення корпоративного управління розглядаються в наукових працях [1,2,6.8,9,10].

Автори цих праць М. Аокі, М. Афанасьєв, В. Цуглевич, М. Ескіндаров, Д.Черваньов внесли важливий вклад в розуміння питань і становлення корпоративного управління, але вплив принципів колективізму і індивідуалізму досліджено недостатньо, а необхідність цього стає все більш актуальною.

Метою даної статті є: дослідження впливу колективізму та індивідуалізму на формування корпоративних структур.

Особливого значення корпоративна культура набуває при створенні гармонійної суб'єктної моделі взаємодії учасників виробничо-господарської діяльності. Врахування їх індивідуально-психологічних особливостей оптимізує можливості й інтереси індивідуума та колективу і стає важливим атрибутом їх корпоративної культури необхідним для створення ефективної системи виробничо-господарської праці. Формування та розвиток корпоративної культури в процесі виробничо-господарської діяльності дозволяє щонайповніше використовувати її в якості інструмента ефективного управління різними контурами діяльності підприємств, установ та організацій, оптимізації соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищення результативності управління. Корпоративна культура дозволяє значною мірою узгоджувати проблему відповідності індивідуальної мети із загальною метою організації для створення гармонійного культурного простору, який містить у собі цінності, норми та поведінкові моделі, що поділяються усіма працівниками організації.

Накопичення та перерозподіл вітчизняного акціонерного капіталу виявили низку типових негативних моментів у стосунках між учасниками корпоративного управління. Світовий досвід господарювання свідчить, що велике значення має створення атмосфери, правил поведінки, норм, які дозволили б звести до мінімуму проблеми корпоративного управління акціонерними товариствами, які викликані перш за все специфікою побудови індивідуальними інвесторами колективної форми власності.

Яким же чином спрямувати в одному напрямку інтереси кожного індивідуума і інтереси колективу? Насамперед необхідно внести певну ясність в такі поняття як колективізм та індивідуалізм.

Колективізм – принцип суспільного життя і діяльності людей, протилежний індивідуалізму. Колективізм має ряд історичних форм. У первісному суспільстві він втілювався у сумісній боротьбі за існування. Його основою була общинна власність. В рабовласницькому та феодальному суспільствах колективізм відходить на другий план з причини панування приватної власності на засоби виробництва і зберігається лише у вигляді остаточних форм (наприклад, общинне користування землею). Під час капіталізму повністю домінує буржуазний індивідуалізм. В той же час народжується нова форма колективізму, носієм якої стає пролетаріат. Суспільний характер виробництва, праця на підприємствах великими групами обумовлюють утворення пролетарських колективів та формування у пролетарів колективістських переконань. Колективізм передбачає такі відношення між суспільством і особистістю, при яких розвиток суспільства в цілому утворює сприятливі умови для розвитку особистості, а розвиток особистості є умова прогресу суспільства. Головні вимоги, які виходять з принципу колективізму у відношеннях між людьми: товариська взаємодопомога, свідомість і виконання обов'язків перед суспільством, свідоме поєднання особистих інтересів з громадськими, рівність у колективі, повага до колективу та його рішень, почуття відповідальності перед колективом за свої вчинки та поведінку товаришів.

Колектив турбується за людину, за задоволення його потреб, за повний розвиток сил та здібностей особистості. Принцип колективізму не стверджує ліквідацію індивідуальних відмінностей між людьми. Навпаки, тільки в колективі людина може повністю розкрити свої здібності та дарування [7].

Наведене відоме марксистське твердження є однобоким поняттям колективізму. У літературних джерелах останніх років часто підтримується і продовжує розвиватися точка зору більшості західних соціологів про те, що у колективі майже цілком зникають окремі особистості. Колективи у цьому ракурсі існують з моменту виникнення авторитарних держав. Ці держави використовують колективи, щоб, не підкоряючи індивідів волі державного керівництва безпосередньо, досягти точного виконання ними всіх його розпоряджень. Виникнення колективів, як у демократіях, так і в монархіях, відповідає схильності широких мас до безвідповідальності. Результатом вступу до колективу є витиснення із свідомості думки про цінність особистості думкою про значимість колективу, зневажання логічної сторони мислення на користь емоційної, падіння довіри до самого себе і т.і. [8].

Насправді поєднання людей у деяку спільноту неминуче, воно має і переваги, і недоліки. У зв'язку із тенденцією переходу від індустріального суспільства до постіндустріального, і особливо до інформаційного, роль особистості буде зростати, а роль колективу зменшуватися.

Індивідуалізм – особлива форма світогляду, яка базується на пріоритеті особистих цілей та інтересів, свободі індивіда від суспільства.

Базовими ознаками індивідуалізму називають два наступних:

- верховенство особистих цілей. У індивідуалістів часто спостерігається невідповідність особистих і групових цілей, при цьому на перше місце у них виходять особисті цілі, а групові залишаються на задньому плані;
- самостійність дій особистості. Хоча індивід завжди є членом різноманітних соціальних груп і організацій, людина з індивідуалістичною психологією в великій мірі автономна від них і здатна успішно діяти, не звертаючись до них за допомогою.

В докапіталістичних суспільствах, як правило, панував світогляд колективізму. Право на самостійність та демонстративне нехтування загальноприйнятими нормами визнавалося тільки за видатними особистостями і, ні в якому разі, за звичайними людьми. Широке поширення індивідуалістичних цінностей розпочалося лише в Західній Європі пізнього середньовіччя, в епоху Відродження.

Поняття «індивідуалізм» сформувалося серед англійських політичних філософів нового часу (Джон Локк, Девід Юм). При цьому мова йшла не стільки про відособлення людини від суспільства, скільки про необхідність обмежити тиск на окрему людину з боку інших людей. Саме принцип методологічного індивідуалізму став основою класичної політекономії: Адам Сміт в Багатстві народів (1776) чітко сформулював принцип, що коли індивід турбується про особисту вигоду, то одночасно, незалежно від свого бажання, він приносить користь суспільству, при чому краще, якщо б він свідомо прагнув до загального блага.

Антитеза «індивідуалізм – колективізм» стало закріпилася у 19 ст. в працях соціологів та спеціалістів з соціальної психології.

Традиція пов'язувати розвиток індивідуалізму з прогресивним розвитком суспільства збереглася і в 20 ст. Можна назвати, наприклад, концепцію американського психолога Джерома С.Брунера, який у другій половині 20 ст. продовжував підкреслювати протилежність індивідуалістичної орієнтації, яка є характерною для сучасних культур, та колективістських цінностей, які притаманні традиційним культурам. Згідно його думки, вихідним моментом цього протиставлення є влада

людей над оточуючою їх природою. Не маючи можливості змінити середовище проживання і повністю залежачи від нього, люди традиційних культур були схильні до єдності як з фізичним світом, так і з світом собі подібних. Отримуючи можливість впливати на оточуючий світ, люди все більше звертають увагу на успішність своїх особистих дій безвідносно до інших людей. Чим більше люди стають господарями своєї долі, тим більше відбувається поширення індивідуалістичної орієнтації.

Мислителі 20 ст., які прогнозують розвиток людського суспільства, роблять дуже різні прогнози щодо індивідуалізації його членів. Одні вважають, що майбутнє належить духу індивідуалізму (Ф. фон Хайек, К.Поппер), інші ж, навпаки, пов'язують зростаючий індивідуалізм з деградацією людства (В.І.Вернадський, П. Тейяр де Шарден).

Незважаючи на тривалу пропаганду індивідуалістичного способу життя, його поширення в сучасному світі не можна назвати домінуючим. Цінності індивідуалізму як і раніше панують в розвинутих країнах «золотого мільярду», але значно слабше виражені в інших країнах світу, де живе більшість сучасного людства.

Культивування індивідуалістичних цінностей відбувається в країнах заходу за допомогою основних інститутів соціалізації – сім'ї та освіти. Основи індивідуалізму закладаються у свідомість людини західної культури, починаючи з самого дитинства. Саме його оточення – нечисленна сім'я, яка складається з батьків та дітей, - не сприяє розвитку «ми»-мислення. Основна мета виховання та первинної соціалізації в такій сім'ї пов'язана насамперед з тим, щоб «поставити дитину на ноги», навчити його жити самостійно. Як тільки ця мета досягнута, очікується, що дитина залишить сім'ю і почне жити сама по собі, маючи своє окреме господарство. При цьому контакти з батьками і близькими родичами можуть бути зведені до мінімуму або взагалі розірватися.

Виховуючи в дітях самостійність, батьки країн Заходу заохочують, щоб їх діти вчилися самі заробляти на свої потреби, починаючи з самого раннього віку. Кишенькові гроші розглядаються як повна власність дитини, якою вона може розпоряджатися згідно своїх планів. В подальшому ця практика «дитячого заробітку» допомагає підліткам самостійно сплачувати своє навчання в університетах і практично бути повністю незалежними від фінансових можливостей батьків. У деяких країнах розвитку самостійності сприяють і заходи уряду. Наприклад, в Голландії уряд виділяє грошову допомогу на кожного студента. Раніше ця допомога видавалась батькам, зараз же вона сплачується самим студентам, утворюючи з них незалежних економічних суб'єктів.

На розвиток самостійності на Заході зорієнтовані не тільки відношення в сім'ї, але й уся система освіти в суспільстві. Підростаюче покоління вчать самостійно, без сторонньої допомоги знаходити рішення, що пов'язані з невизначеними, непередбачуваними ситуаціями. Таким чином суспільство не бере на себе турботу про майбутнє підростаючого покоління, а саме головне, що воно йому може дати для виживання, - це вміння пристосовуватися, здатність виборювати своє місце під сонцем. Для цього молоді прищеплюють навички самостійного навчання. Підлітку зовсім не обов'язково досконально знати, що і як треба робити в тій чи іншій ситуації, але він повинен мати чітку уяву щодо способів та методів самостійного оволодіння новими для нього напрямками діяльності.

Незалежності і самостійності сприяє і система освіти, яка застосовується в розвинутих країнах Заходу. Тут не має скільки-небудь суттєвої ролі соціальне походження та соціальне оточення учня. Для усіх передбачені рівні права і обов'язки. Орієнтація на досягнення конкретних цілей, а не на підтримку тривалих відносин, веде до швидкого формування і розпаду груп, в залежності від поставлених задач.

Виховання «я»-мислення приводить до ряду закономірних наслідків. Головний з них – це традиція відкритого висловлювання та захисту своєї думки, якою б неприємною для інших воно б не була. Зіткнення різних думок і відкрита конфронтація розглядаються в країнах Заходу як рушійна сила прогресу. Таким чином, конфлікти в житті суспільства, які породжуються зіткненням індивідуальних амбіцій, розглядаються як цілком природне і неминуче явище.

В зв'язку з тим, що в індивідуалістичному суспільстві кожний його член може дотримуватися своїх власних переконань і мати свою власну точку зору, зрозуміло, що такі культури плюралістичні по визначенню. Це визначає ту свободу преси та слова, яка панує в такого роду культурах.

Чому ж індивідуалістичні цінності, які переважають на Заході, мають лише слабкий розвиток на Сході?

Одна з головних передумов розвитку індивідуалізму – це добробут суспільства. Вчені відмічають пряму залежність між часткою валового національного продукту на душу населення і рівнем прояву індивідуалізму. Пояснюється цей феномен тим, що зростання фінансового благополуччя веде до соціальної і психологічної незалежності індивіда. Саме тому індивідуалізм в країнах багатого Заходу розвинутий сильніше, ніж в країнах бідного Сходу.

Окрім того, зростання рівня індивідуалізму пов'язано з темпом приросту населення. Чим нижче приріст населення, тим частіше виникають мало-чисельні сім'ї, в яких складаються сприятливі умови для орієнтації дитини на самого себе. В цей же час на Сході продовжується демографічний вибух, численність сімей перешкоджає розвитку духу індивідуалізму.

Індивідуалізм прямо пов'язаний з розвитком плюралізму, з можливостями вибору. Чим більш різноманітна нормативна система суспільства, тим більше шансів для розвитку і процвітання індивідуалізму. Така різноманітність норм спостерігається в суспільствах, де співіснують багато культур. Здійснюючи вибір, у відповідності до якої системи норм діяти, людина робить перший крок до автономії та незалежності. Крім того, вона повинна проявляти терпіння до тих, хто узгоджує свої дії з якоюсь іншою системою, визнаючи таким чином право на індивідуальний вибір для іншої особистості. Тому демократичні традиції Заходу значно краще стимулюють розвиток індивідуалізму, ніж авторитарні культури Сходу.

В середині будь-якого суспільства до індивідуалізму проявляють більшу схильність представники вищих прошарків суспільства, а також висококваліфіковані професіонали.

Безперечно, індивідуалізм виглядає більш привабливо з точки зору розвитку унікальних характеристик кожної особистості. Крім того індивідуалізм сприяє розвитку відповідальності і самостійності. Але це зовсім не говорить про те, що розвиток індивідуалізму не має ніяких негативних наслідків. Ніким і нічим не обмежена егоїстична свобода вибору веде до таких форм поведінки, які є не просто відхиленням від норм, а загрозою благополуччю інших людей (алкоголізм, наркоманія, злочинність). Отримуючи незалежність, людина ризикує залишитися один на один з виникаючими проблемами.

Сучасні вчені виходять з єдності індивідуалізму та колективізму на рівні не тільки індивідуальної, але і колективної свідомості. В кожній культурі існують як риси одного, так і властивості іншого. Інша справа, що їх співвідношення суттєво різне для різних країн. Зрозуміло, що нас в першу чергу цікавить ситуація в Україні.

На всіх етапах історичного розвитку України суттєвий вплив на її економічне середовище та економічну культуру мали ті чи інші особливості національного буття,

національного характеру, суспільної свідомості та психології українства. Особливо важливе значення в зазначеному контексті має національний характер. Національний характер є важливою складовою будь-якої національної культури, у тому числі й корпоративної. Національний характер являє собою не стільки сукупність психологічних явищ, скільки буття, форми самоусвідомлення народу. З одного боку, розвиток національного характеру залежить від стану розвитку суспільства, держави, права, економічної культури, від можливості людини реалізовувати свої права і свободи. З другого боку, національний характер здійснює суттєвий вплив на соціально-економічний розвиток суспільства, у тому числі корпоративності, корпоративної культури, корпоративної свідомості. Досліджуючи вплив національного характеру українців на формування корпоративної культури, слід враховувати ту обставину, що для української культури є характерним надання пріоритету не формальному розуму, а нормам морального життя суспільства. Ці норми базуються на принципах індивідуальності та людяності, гармонії з природою. Формування корпоративної культури передбачає засвоєння людиною як акціонером, як індивідумом, певного мінімуму з системи загальних корпоративних норм та принципів внутрішньої культури (корпоративності) акціонерного товариства. У цьому контексті слід мати на увазі, що, засвоївши свого часу візантійську культуру, Київська Русь, проте, не прийняла основного принципу візантизму – панування загального над індивідуальним. Як слушно зазначає С.Кримський, в українській культурі завжди домінували образи людей вільного ратного духу, «вогненні душі» козаків, степових лицарів, яким було притаманне «буяння вільної індивідуальності, особистісного завоювання світу, що було типовим для менталітету України» [4]. У національному характері українців, їх ментальності існувала (існує і сьогодні) ціла низка рис, які не вписуються в норми корпоративної культури. Витоки невисокого рівня економічної культури, зокрема економічний нігілізм, позапублічність життя багатьох, які і сьогодні є реальністю ментальності значної частини населення, коріняться у глибинах національного характеру, етнічній психології нашого народу, які формувались упродовж багатьох століть. Негативно впливають на формування корпоративної культури такі риси характеру українців, як комплекс «меншовартості», сконцентрованість на внутрішніх переживаннях, «відступи у себе», поєднані із замкненістю та недовірою, настороженим ставленням людини до оточення, стиль притаєного існування з життєвою філософією «моя хата з краю, нічого не знаю», «тихіше води, нижче трави». Негативно впливає на розвиток корпоративної культури – безпосередньо чи опосередковано – також інертність, не активність у громадських справах, суміш індивідуалізму та егоїзму, надто приземлений прагматизм. До цього слід додати надмірну довірливість, піддатливість зовнішнім впливам, пристосуванство. Однією з особливостей національного характеру українців, яка суттєвим чином впливає на формування корпоративної культури, є індивідуалізм, який зумовлений специфікою суспільного життя. У результаті в українському національному етносі індивідуальний чинник взяв гору над колективним. Із часом сформувався український індивідуалізм, пріоритет індивідуального над загальним, колективним як вияв свободолобства особистості. Враховуючи ту обставину, що утворення акціонерного капіталу здійснюється за принципом «через індивідуальне до колективного», з опосередкованим володінням власністю в ньому, то зазначена риса національного характеру українців об'єктивно сприяє формуванню корпоративної культури, норм корпоративної філософії. З іншого боку, індивідуалізм, прагнення до свободи, яке мало прогресивний історичний сенс, призвело у свій час до самоізоляції, руйнування організаційних форм упорядкування

суспільного, до невміння створювати і втримувати владу, що на сьогодні є гальмівним чинником процесу формування корпоративної культури.

Індивідуалізм став причиною безсилля українського народу радикально вирішувати проблему свого сталого, стабільного існування, створити соціонормативні, правові форми суспільної діяльності [5]. Як підтвердження цього висновку мав місце довготривалий процес політичної кон'юнктури навколо нарешті прийнятого Закону України «Про акціонерні товариства», який дозволить створити абсолютно нові організаційні та структурні засади перерозподілу акціонерного капіталу в Україні, управління ним, контролю за діями управлінського персоналу товариств, а, головне, прискорення впровадження норм корпоративної культури.

Суттєвий вплив мають особливості соціального розвитку, зокрема, соціальної структури українського суспільства. Специфічна соціальна структура українського суспільства впродовж тривалого часу характеризується недостатньою соціальною диференціацією, переважанням в ній селянства. Це наклало на психіку українського населення відбиток «селянськості», що, на нашу думку, не є позитивним у соціальному портреті сучасного українського акціонера у більшості акціонерних товариств, які розташовані в містах. Негативно впливає на формування корпоративної культури належність більшої частини акціонерів до соціальних груп з наявністю селянської психіки, яка не виробляє здатність оволодівати та повноцінно сприймати знання, науку як систему абстрактних понять, у тому числі категорії корпоративного управління. Українському народу більше притаманне заглиблення у внутрішній світ особистого переживання, аніж у світ соціальних організацій, до яких слід віднести акціонерні товариства. На формування корпоративної культури впливають також певні негативні риси ментальності національної еліти, зокрема інтелігенції. Протягом тривалого періоду часу характерним був поширений перехід значної частини української національної еліти, яка якраз і повинна брати активну участь у впровадженні культури відносин у сфері економіки, зокрема корпоративних, у польську, російську адміністративну і культурну сфери, потім у радянську.

Тепер слід проаналізувати таке соціальне явище як козацька свобода і його вплив на корпоративну культуру. Вона не була внормованою, структурованою та юридично забезпеченою свободою, а була втіленням спонтанності, нерегламентованого волевияву в стихійному демократизмі відносин козацької громади, що не могло сприяти формуванню правових засад життєдіяльності козаків, яких М. Грушевський назвав «степовими авантюристами» [3]. Негативно впливають на формування корпоративної культури психологічні чинники, які пов'язані з недавнім тоталітарним, радянським минулим, зокрема, безініціативність, безпорадність, подвійна мораль, звичка покладатися на опіку держави і водночас не довіряти їй (порушувати закони). Не сприяє формуванню корпоративної культури втрата почуття відповідальності, ірраціональна віра у всесилля «вождів», очікування на прихід «месії», який вирішить усі проблеми. Разом із тим слід зазначити, що початок корпоративної культури можна прослідкувати, звернувшись до колишнього СРСР. Так, прикладом перших ознак корпоративної культури радянських часів, на нашу думку, була діяльність підприємств оборонно-промислового комплексу колишнього СРСР. Хоча переважна більшість українських підприємств цієї галузі не пройшла акціонування, проте саме на цих підприємствах, завдяки їх специфіки (режимність) були започатковані риси корпоративності, дисциплінованості, структурної ієрархії, внутрішньої публічності, а також деякого демократизму у діяльності адміністрації підприємства (обговорення питань на закритих зборах активу, що в чомусь нагадувало сучасні загальні збори акціонерів). Негативним у розвитку цих перших паростків корпоративної культури

були наявність повного бюджетного забезпечення, безконтрольне отримання коштів із державного бюджету, жорстка плановість і т.і.

Підсумовуючи, слід зазначити, що особливості національної культури українців, незважаючи на деякі негативні риси, які обумовлені історичним розвитком суспільства, характеризуються цілою низкою конструктивних рис української вдачі, які можуть сприяти засвоєнню нормативних цінностей корпоративної культури. Йдеться про високий рівень розвиненості волелюбства, природного демократизму, що можуть бути закріплені не тільки в політичній, а і в корпоративній культурі. Демократичні цінності українського суспільства, що впродовж кількох століть поступово слабшали, «вимивалися», та пов'язані з цим риси національного характеру в умовах незалежності України можуть бути відтворені. Це дає підстави стверджувати, що більшість конструктивних рис українського національного характеру можуть виступати важливими чинниками у побудові системи управління національним капіталом, його складової – акціонерного капіталу.

Якісні дослідження чітко показали, що в західному світі, як правило, переважають індивідуалістичні характеристики, а в країнах Сходу – колективістські. Для того, щоб стверджувати цю різницю, стало необхідним кількісне порівняння культур. Ця задача була реалізована в етнометричних дослідженнях, спрямованих на визначення кількісної оцінки основних характеристик ментальності різних націй.

Найбільш великий і широкомасштабний вимір культурологічних індикаторів, в тому числі і індивідуалізму, був проведений нідерландським соціальним психологом Гертом Хофстедом. Перші анкетні опитування Хофстеда відносяться до 1967-1973 років. Пізніше до вимірювання порівняльних культурологічних індикаторів згідно хофстедової методики приєдналися фахівці багатьох країн світу. Результатом колективних наукових розробок стала методика Модуль дослідження цінностей 1994, згідно якої в наші дні і вираховується показник індивідуалізму для людей різних країн сучасного світу.

Індивідуалізм за концепцією Хофстеда визначається як показник того, чи люди в першу чергу турбуються про себе та свої сім'ї, чи мають схильність об'єднуватися в якісь групи, які і несуть відповідальність за людину в обмін за його підкорення груповим цінностям. В результаті анкетування респондентів усі країни, в яких проводили дослідження, отримали оцінки рівня домінування цінностей індивідуалізму, які знаходяться в інтервалі від 0 до 100.

Використання хофстедової методики підтвердило протилежність «індивідуалістичного» Заходу «колективістському» Сходу. Дійсно, індекси індивідуалізму найбільші для країн Західної Європи (65-90) і найменші для країн Азії, Африки та Латинської Америки (15-45). Аналіз отриманих даних говорить про те, що оптимальне співвідношення індивідуалізму і колективізму, яке є характерним для України (60) може стати таким необхідним фактором для формування сучасної корпоративної культури. Це підтверджується думкою фахівців, що ефективна діяльність організації можлива тільки в разі об'єднання зусиль особистостей на шляху досягнення колективної мети, тобто інтегруванням індивідуалізму та колективізму.

## Список літератури

1. Аоки М., Ким Х-К. Корпоративное управление в переходних економиках. – СПб, Лениздат, 1997.– 555с.
2. Афанасьев М. П. Корпоративное управление на российских предприятиях. – М.: АО «Интерэксперт», 2000. – 448с.
3. Грушевский М. Очерк истории украинского народа. –К., 1991.

4. Кримський С. Національні архетипи // Мала енциклопедія етнодержавознавства. – К., 1996.
5. Скуратівський А. Правова культура в контексті особливостей розвитку буття українського суспільства та національного характеру українців // Вісник УАДУ при Президентіві України. – 2002. - №1.
6. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2001. – 352с.: ил. – (Серия «Ключевые вопросы»).
7. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 576с.
8. Флейшман Б.С. Основы системологии. – Сов. Радио, 1980, - 469с.
9. Цуглевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка (Под общ. ред. Н.П. Тихомирова – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 320с.
10. Черваньов Д.М., Рейкова Л.І. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України. – К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 514с.
11. Эскиндаров М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. – М.: Республика, 1999. – 368с.

*В. Журавлев*

#### **Коллективизм и индивидуализм как факторы формирования корпоративных структур**

В статье рассматривается влияние коллективизма и индивидуализма на формирование корпоративных структур в мире и особенности этого процесса в Украине.

*V. Zhuravlyov*

#### **Collectivism and individualism as factors of formation of corporate structures**

In article influence of a collectivism and individualism on formation of corporate structures in the world and feature of this process in Ukraine is considered.

Одержано 04.10.11

**УДК 657.44**

**О.Є. Гавриленко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Проблеми обліку доходів підприємств міського транспорту та шляхи їх вирішення**

В статті розглянуто порядок здійснення обліку доходів на підприємствах міського транспорту. Визначено та обґрунтовано існуючі проблеми організації обліку доходів на досліджуваних автором підприємствах та запропоновано шляхи їх вирішення.

**підприємства міського транспорту, дохід, субвенція, облік доходів, первинні документи**

Достовірне визначення фінансового результату має важливе значення в діяльності будь-якого підприємства. Прибуток – складний розрахунковий показник, який знаходиться під впливом багатьох факторів - доходів, витрат, порядку їх формування, оцінки та визнання. Доходи, які безпосередньо впливають на кінцевий результат діяльності підприємств, завжди були одним із головних об'єктів теоретичних та прикладних досліджень.

Питанням обліку доходів присвячено багато ґрунтовних праць вітчизняних та

© О.Є. Гавриленко, 2011



4. Кримський С. Національні архетипи // Мала енциклопедія етнодержавознавства. – К., 1996.
5. Скуратівський А. Правова культура в контексті особливостей розвитку буття українського суспільства та національного характеру українців // Вісник УАДУ при Президентіві України. – 2002. - №1.
6. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2001. – 352с.: ил. – (Серия «Ключевые вопросы»).
7. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 576с.
8. Флейшман Б.С. Основы системологии. – Сов. Радио, 1980, - 469с.
9. Цуглевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка (Под общ. ред. Н.П. Тихомирова – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 320с.
10. Черваньов Д.М., Рейкова Л.І. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України. – К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 514с.
11. Эскиндаров М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. – М.: Республика, 1999. – 368с.

*В. Журавлев*

#### **Коллективизм и индивидуализм как факторы формирования корпоративных структур**

В статье рассматривается влияние коллективизма и индивидуализма на формирование корпоративных структур в мире и особенности этого процесса в Украине.

*V. Zhuravlyov*

#### **Collectivism and individualism as factors of formation of corporate structures**

In article influence of a collectivism and individualism on formation of corporate structures in the world and feature of this process in Ukraine is considered.

Одержано 04.10.11

**УДК 657.44**

**О.Є. Гавриленко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Проблеми обліку доходів підприємств міського транспорту та шляхи їх вирішення**

В статті розглянуто порядок здійснення обліку доходів на підприємствах міського транспорту. Визначено та обґрунтовано існуючі проблеми організації обліку доходів на досліджуваних автором підприємствах та запропоновано шляхи їх вирішення.

**підприємства міського транспорту, дохід, субвенція, облік доходів, первинні документи**

Достовірне визначення фінансового результату має важливе значення в діяльності будь-якого підприємства. Прибуток – складний розрахунковий показник, який знаходиться під впливом багатьох факторів - доходів, витрат, порядку їх формування, оцінки та визнання. Доходи, які безпосередньо впливають на кінцевий результат діяльності підприємств, завжди були одним із головних об'єктів теоретичних та прикладних досліджень.

Питанням обліку доходів присвячено багато ґрунтовних праць вітчизняних та

© О.Є. Гавриленко, 2011

зарубіжних економістів, зокрема, Ф.Ф. Бутинця, М. Ван Бреда, С.Ф. Голова, З.В. Гуцайлюка, І.Р. Коновалової, В.М. Костюченко, А.Д. Ларіонова, Г.В. Нашкерської, П.С. Смоленюка, В.В. Сопка, Я.В. Соколова, А.М. Стельмащука, Е. Хендріксена та інших. Але в підручниках, навчальних посібниках, періодичних виданнях з бухгалтерського обліку в основному розглянуто порядок обліку доходів в цілому, а в деяких випадках за галузями економічної діяльності, проте, недостатньо уваги приділено питанням організації бухгалтерського обліку доходів в галузі міських пасажирських перевезень, внаслідок чого дане питання залишається невирішеним та потребує подальшого та більш поглибленого вивчення.

Отже, метою даної статті є дослідження проблем організації обліку доходів на підприємствах міського транспорту та розробка пропозицій щодо їх вирішення.

Основною діяльністю підприємств міського транспорту є здійснення пасажирських перевезень, що забезпечують основну частину їх доходу. Дохід від здійснення основної діяльності підприємства міського транспорту отримують у вигляді виручки від реалізації разових та абонементних квитків, які відповідно до ст. 2 Інструкції про порядок обліку разових квитків на проїзд у міському електротранспорті та абонементних квитків на проїзд у міському громадському транспорті України і форм облікових документів №1 (разові квитки), №2 (абонементні квитки), №3 (шляховий лист), затвердженої наказом державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 11 травня 1999 року № 116 дають пасажирові право на проїзд [5].

Податковим кодексом України визначено, що «постачання послуг з перевезення пасажирів міським пасажирським транспортом (крім таксі), тарифи на які регулюються в установленому законом порядку, звільняються від оподаткування податком на додану вартість» (пп. 197.1.8 ст. 197) [6], тому виручка від реалізації разових та абонементних квитків дорівнює чистому доходу підприємства.

В обліку дані доходи відображаються за датою надання транспортних послуг. При цьому послуга вважається наданою лише після того, як пасажир доставлений у пункт призначення і залишив одиницю рухомого складу. Реалізація абонементних квитків, що призначені для використання у наступному звітному періоді, відображаються в обліку підприємства як доходи майбутніх періодів і в подальшому включаються до доходів звітного періоду.

Важливе значення в організації обліку доходів підприємств міського транспорту має первинна документація, що застосовується для реєстрації фактів продажу кондукторами та водіями разових та абонементних квитків. Для дослідження даного питання нами були використані матеріали таких підприємств міського транспорту м. Кіровограда як ВАТ «Автобусний парк» та ТОВ «Єлисаветградська транспортна компанія».

Основним первинним документом, який відображає роботу кондуктора (водія) на підприємствах міського автомобільного транспорту є квитково-касовий лист, в якому наводиться інформація про реалізацію разових квитків протягом дня. Облік квитків на підприємствах міського електротранспорту здійснюється дещо по-іншому. На кожного кондуктора (водія) підприємством заведено особовий рахунок, в якому касиром щодня відображається інформація про кількість виданих, реалізованих та повернутих квитків. Крім цього, в касі підприємства окремо ведуться відомості на видачу та повернення квитків водіям та кондукторам, що відкриваються окремо для обліку разових та абонементних квитків. Приймання виручки від реалізації квитків в касі підприємства оформлюється прибутковим касовим ордером та відомістю про внесення грошових коштів. В кінці кожного місяця зазначені документи здаються в бухгалтерію підприємства, яка здійснює їх узагальнення та складає щомісячну звітність

про рух та реалізацію разових та абонементних квитків в цілому за всіма водіями та кондукторами.

Організація обліку доходів від реалізації разових та абонементних квитків на підприємствах міського транспорту, на нашу думку, має певні недоліки, що полягають насамперед у веденні надлишкової документації, що спричинює зайвий документообіг.

Тому для документування в обліку руху та залишків квитків за всіма кондукторами (водіями) необхідно запровадити узагальнену відомість, в якій зазначатимуться дані про вид (вартість), серії, номери, кількість, суму виданих, реалізованих та повернутих квитків в цілому за день. Розроблену відомість руху та залишків квитків у кондукторів (водіїв), наглядно подано в табл. 1.

Використання обліковцями запропонованої відомості забезпечить отримання повної інформації про видані, реалізовані та повернені квитки по кожному кондуктору (водію) та в цілому за день, що дозволить чітко ідентифікувати розмір отриманого доходу, а також уникнути ведення надлишкової документації, а саме окремих відомостей на видачу та повернення квитків.

Порядок організації обліку доходів від реалізації разових та абонементних квитків на підприємствах міського транспорту з урахуванням вищезазначених змін наведений на рис. 1.

Особливістю діяльності підприємств міського транспорту є те, що значну частину у загальній структурі їх доходів займають кошти бюджетного фінансування. Це пов'язано з тим, що підприємства міського транспорту отримують доходи не лише від реалізації разових та абонементних квитків, а й від цільового фінансування у вигляді субвенцій та дотацій. В економічному словнику визначено, що «дотація – це сума коштів, що виділяється з державного бюджету підприємствам, в яких витрати на виробництво та реалізацію продукції не покриваються отриманими доходами» [3]. Також ст. 16 Господарського кодексу України зазначено, що держава може надавати дотації суб'єктам господарювання на здійснення послуг транспорту, що забезпечують соціально важливі перевезення [2]. Таким чином, підприємства міського транспорту щомісяця отримують дотації із міських бюджетів на підготовку до осінньо-зимового періоду.

Категорію «субвенція» визначено ст. 2 Бюджетного кодексу України як міжбюджетний трансферт для використання на певну мету в порядку, визначеному органом, який прийняв рішення про надання субвенції [1]. На відміну від дотації, субвенція використовується строго за цільовим призначенням та у визначений строк, а в протилежному випадку підлягає поверненню.

Підприємства міського транспорту повинні отримувати субвенцію кожного місяця на основі затвердження її суми в акті звірки розрахунків між транспортним підприємством та розпорядником коштів місцевого бюджету.

Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» визначено, що цільове фінансування не визнається доходом доти, поки не існує підтвердження того, що воно буде отримане та підприємство виконає умови щодо такого фінансування (п. 16, 17). Отримане цільове фінансування визнається доходом протягом тих періодів, в яких були понесені витрати, пов'язані з виконанням умов цільового фінансування [7].

Виходячи з цього, підприємствами міського транспорту визнання даних доходів в обліку здійснюється лише після виникнення витрат на перевезення пільгових категорій пасажирів, затвердження розрахованої на основі цього за індивідуальною методикою суми субвенції, що підлягає отриманню з бюджету, а також складання підприємством акту виконаних робіт (послуг).

Таблиця 1 - Відомість руху та залишків квитків у кондукторів (водіїв) на «...» 2011 р.

№ з/п	Залишок на початок дня												Видано												Реалізовано			
	Разові квитки, 1.00 грн.				Абонементні квитки				Разові квитки, 1.00 грн.				Абонементні квитки				Разові квитки, 1.00 грн.		Абонементні квитки		Учнівські, 30.00 грн.		Сту-дентські, 30.00 грн.		Грома-дянські, 50.00 грн.			
	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума		
1	2																											
1	Петрова О.М.	80	80			1	50																					
2	Іванова О.В.	281	281																									
3	.....																											
4	.....	57	57	1	30																							



Продовження таблиці 1

№ з/п	ПІБ кондуктора	Повернено												Залишок на кінець дня												
		Разові квитки, 1.00 грн.						Абонементні квитки						Разові квитки, 1.00 грн.		Абонементні квитки										
		Учніські, 30.00 грн.			Студентські, 30.00 грн.			Громадянські, 50.00 грн.			Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума	Кількість	Сума						
		Серія	№	Сума	Серія	№	Сума	Серія	№	Сума											Учніські, 30.00 грн.	Студентські, 30.00 грн.	Громадянські, 50.00 грн.			
1	2	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	
1	Петрова О.М.																									
2	Іванова О.В.						AAA 04567	1	30						AAA 04048	1	50									
3	.....																									
4	.....		1053749																							
5	.....		1054000	258	258																	30	30			
6	.....																									
7	.....						AAA 05687	1	30																	
	<b>Всього</b>			258	258			2	60							1	50									
																										50

Квитковий касир (підпис) П.І.Б.

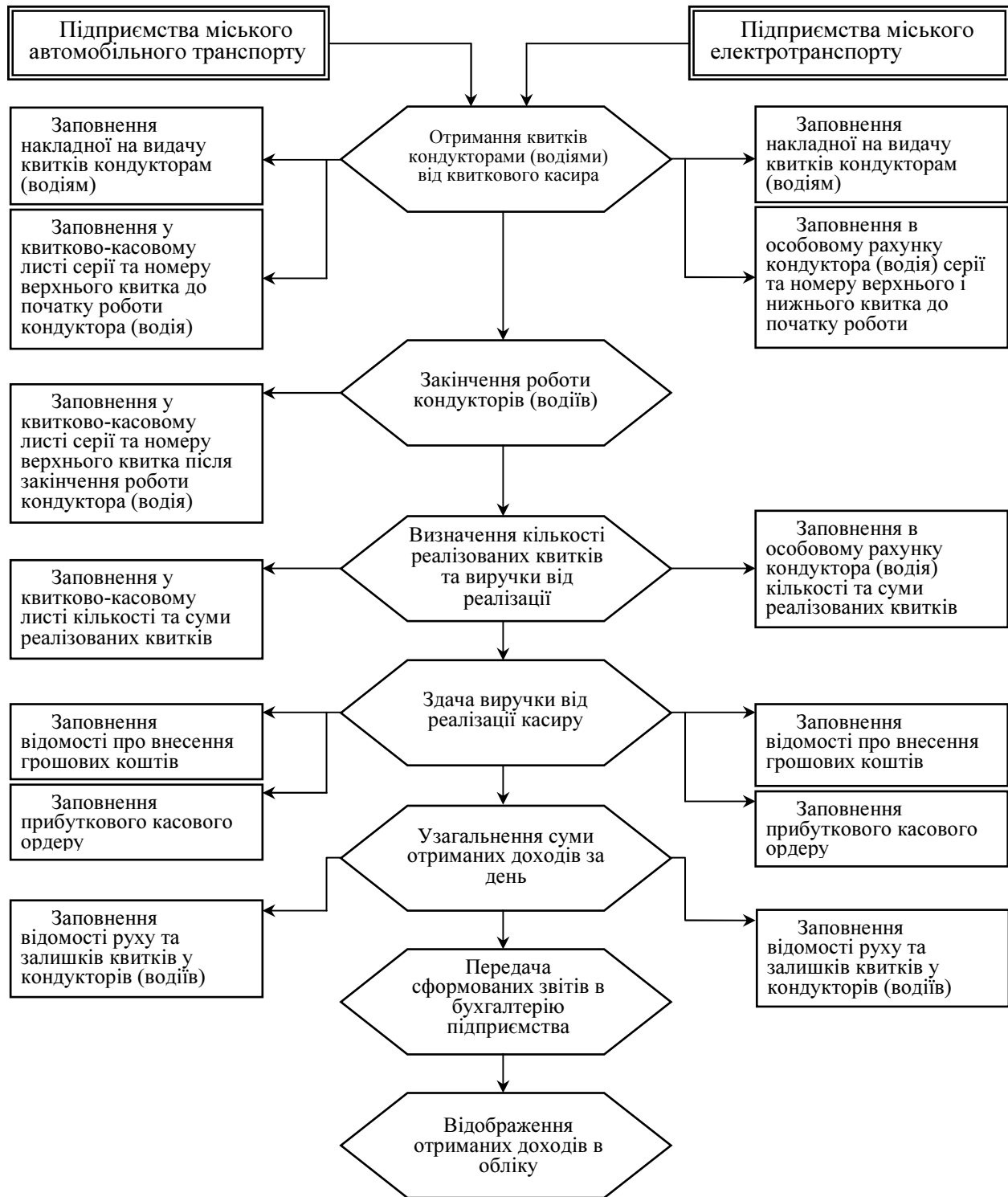


Рисунок 1 – Організація обліку доходів від реалізації разових та абонементних квитків на підприємствах міського транспорту

Необхідно зазначити, що облік нарахування та надходження бюджетних коштів повинен здійснюватися з використанням рахунка 48 «Цільове фінансування та цільові надходження», за кредитом якого відображаються отримані кошти цільового

призначення, за дебетом – використання даних сум за певними напрямками, визнання їх доходом, а також повернення невикористаних сум.

Проте, в обліковій практиці досліджуваних нами підприємств, нарахування та виплата субвенції здійснюється з використанням субрахунку 6422 «Розрахунки за податками і платежами», який затверджений підприємствами в робочому плані рахунків. Вважаємо використання даного субрахунку для здійснення обліку субвенцій не обґрунтованим, оскільки у відповідності з Інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженого Міністерством фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291, основне призначення субрахунку 642 полягає у відображенні сум нарахованих та сплачених обов'язкових платежів, які справляються відповідно до чинного законодавства [4]. Тому, дохід від перевезень пільгових категорій пасажирів та нарахування субвенції необхідно відображати записами, які наведені на рис. 2

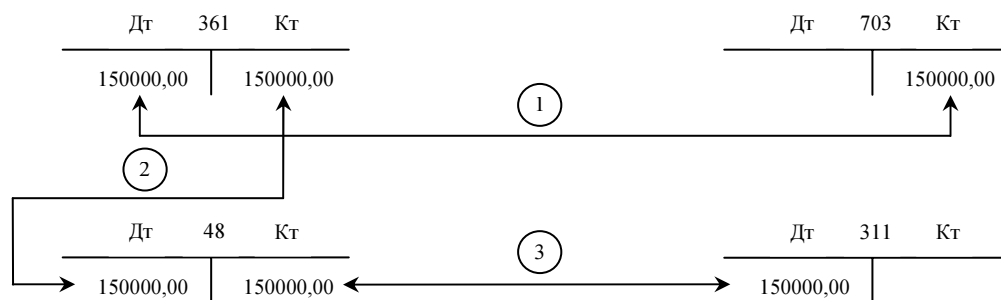


Рисунок 2 – Облік доходів від перевезення пільгових категорій пасажирів

Примітки:

- ① - Відображено дохід від перевезення пільгових категорій пасажирів;
- ② - Відображено нарахування субвенції та зменшення дебіторської заборгованості підприємств міського транспорту за перевезення пільгових категорій пасажирів;
- ③ - Відображено надходження коштів цільового фінансування на розрахунковий рахунок підприємства

Таким чином, використання підприємствами міського транспорту запропонованих нами пропозицій з обліку коштів бюджетного фінансування дозволить підвищити роль обліку у забезпеченні достовірної інформації стосовно напрямків надходження доходів підприємства.

Синтетичний облік доходів операційної діяльності підприємств міського транспорту повинен створювати належне інформаційне забезпечення про порядок формування та надходження доходів для прийняття оперативних управлінських рішень.

Організація обліку доходів на досліджуваних нами підприємствах відповідно до затвердженого робочого плану рахунків має певні недоліки. Так, облік доходів від основної діяльності здійснюється на субрахунку 703 «Дохід від реалізації робіт і послуг» рахунку 70 «Доходи від реалізації». На даному субрахунку відображаються доходи від перевезення пасажирів та нарахована субвенція. Крім доходів від перевезення пасажирів, на даному субрахунку підприємством також здійснюється облік доходів від надання послуг автотранспорту стороннім організаціям, доходів від надання послуг автомобільної стоянки, проведення перед рейсових оглядів та інше, що порушує методологію обліку доходів від основної діяльності.

Згідно п. 4 П(С)БО 3 «Звіт про фінансові результати», основна діяльність підприємства включає операції, пов'язані з виробництвом та реалізацією продукції (товарів, робіт, послуг), що є головною метою створення підприємства і забезпечують



основну частку його доходу [8]. Виходячи з того, що головною метою створення та основною часткою доходу підприємств міського транспорту є надання послуг з перевезення пасажирів, на субрахунку 703 «Дохід від реалізації робіт і послуг» повинні відображатися лише доходи від реалізації транспортних послуг, а облік доходів від реалізації інших послуг, що надаються підприємством, необхідно здійснювати на окремому субрахунку.

Для вирішення даного завдання, в робочому плані рахунків підприємств міського транспорту необхідно виділити аналітичні рахунки обліку зазначених доходів.

Так, на субрахунку 703 «Дохід від реалізації робіт і послуг» необхідно виділити два субрахунки другого порядку: 7031 «Дохід від реалізації транспортних послуг», на якому будуть відображатися доходи підприємства від здійснення основної діяльності, та 7032 «Дохід від реалізації додаткових послуг», на якому здійснюватиметься облік додаткових доходів підприємства. В межах запропонованих субрахунків необхідно використовувати аналітичні рахунки обліку доходів за видами транспортних та додаткових послуг, що наочно відображено у табл. 2.

Таблиця 2 - Аналітичний облік доходів підприємств міського транспорту за видами транспортних та додаткових послуг

<b>Рахунок 70 «Доходи від реалізації»</b>			
<b>Субрахунок 703 «Дохід від реалізації робіт і послуг»</b>			
<b>Код субрахунку</b>	<b>Назва</b>	<b>Код субрахунку</b>	<b>Назва</b>
7031	«Дохід від реалізації транспортних послуг»	7032	«Дохід від реалізації додаткових послуг»
<b>Аналітичні рахунки</b>			
<b>Код</b>	<b>Назва</b>	<b>Код</b>	<b>Назва</b>
70311	«Дохід від реалізації разових квитків»	70321	«Дохід від надання послуг автотранспорту стороннім організаціям»
70312	«Дохід від реалізації учнівських абонементних квитків»	70322	«Дохід від надання послуг автомобільної стоянки»
70313	«Дохід від реалізації студентських абонементних квитків»	70323	«Дохід від проведення перед рейсових оглядів»
70314	«Дохід від реалізації громадянських абонементних квитків»	70324	«Дохід від надання послуг автоучкомбінату»
70315	«Субвенція за перевезення пільгових категорій пасажирів»	70325	«Дохід від здачі в оренду приміщення»

Використання в діяльності підприємств міського транспорту запропонованих субрахунків обліку доходів дозволить значним чином підвищити аналітичність обліку, а систематизована в ньому інформація дасть змогу оцінювати доходність підприємств в розрізі наданих транспортних та додаткових послуг.

Отже, дослідження порядку обліку доходів на підприємствах міського транспорту дозволило виділити такі недоліки: нераціональна організація первинного обліку, порушення методології обліку субвенції та цільового фінансування, нераціональна організація синтетичного обліку доходів від додаткових послуг. З метою підвищення інформативності та достовірності обліку запропоновано ввести додаткові аналітичні субрахунки для обліку транспортних та додаткових послуг, привести порядок обліку цільового фінансування у відповідність з Інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, запропоновано використання відомості руху та залишків квитків у кондукторів (водіїв).

Впровадження даних пропозицій з удосконалення організації обліку доходів дозволить створити належне інформаційне забезпечення для прийняття оперативних управлінських рішень.

## Список літератури

1. Бюджетний кодекс України від 21.06.2001 р. №2542-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. №436-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Економічний тлумачний словник: власність, приватизація, ринок цінних паперів (українсько-англійсько-російський) / Л.М. Алексеєнко, В.М. Олексієнко. – Тернопіль: Астон, 2003. – 672 с.
4. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 30 листопада 1999 р. № 291 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Наказ державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 11 травня 1999 року № 116 «Про затвердження Інструкції про порядок обліку разових квитків на проїзд у міському електротранспорті та абонементних квитків на проїзд у міському громадському транспорті України і форм облікових документів №1 (разові квитки), №2 (абонементні квитки), №3 (шляховий лист)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» від 14.12.1999 р. № 860/4153 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 3 «Звіт про фінансові результати» від 21 червня 1999 р. № 397/3690 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

*Е.Гавриленко*

### **Проблемы учета доходов предприятий городского транспорта и пути их решения**

В статье рассмотрен порядок ведения учета доходов на предприятиях городского транспорта. Определены и обоснованы существующие проблемы организации учета доходов на исследованных автором предприятиях и предложены пути их решения.

*Y. Havrylenko*

### **The problems of the income accounting and the ways of their solving**

The income accounting on the urban passenger transport have been discussed in this article. There is also defined and grounded the main problems of the income accounting on the investigational author enterprises and offered the ways of their solving.

Одержано 19.10.11

УДК 657

**О.Г. Михайленко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Зарубіжний досвід формування системи контролю якості аудиторських послуг

В статті розглядається зарубіжний досвід формування системи контролю якості аудиторських послуг. В процесі дослідження виділено три моделі організації контролю за аудиторською діяльністю та проаналізовано кожну з них. Найбільш оптимальною визнано систему суспільного (громадського) нагляду, перевагами якої є повна незалежність, в тому числі і від державних органів, прозорість та компетентність.

**аудит, якість аудиту, система контролю якості аудиторських послуг**

**Актуальність проблеми.** В свій час ринкові відносини та конкурентна боротьба призвели до появи нової форми незалежного контролю – аудиту. Саме він став основою у забезпеченні користувачів різного рівня об'єктивною та достовірною інформацією про фінансово-господарський стан окремо взятих суб'єктів господарювання. Сьогодні, беручи до уваги той факт, що аудит набуває все більшого значення в економіці, все гостріше постає питання про контроль його якості. Це перш за все пов'язано з розвитком незалежного аудиту в Україні та введенням в дію нових Міжнародних стандартів аудиту.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Проблемні аспекти аудиту досліджувалися як зарубіжними так і вітчизняними вченими. Серед них Адамс Р., Аренс А., Лоббек Дж., Робертсон Дж.К., Бутинець Ф.Ф., Гончарук Я.А., Давидов Г.М., Дорош Н.І., Кулаковська Л.П., Рудницький В.С., Сопко В.В., Усач Б.Ф. та інші. Однак їхні дослідження стосувалися переважно методики та організації аудиту, але на сьогоднішній день виникла ціла низка питань пов'язаних з контролем якості аудиту, які, на нашу думку, досліджені недостатньо і потребують додаткового вивчення.

**Метою даної статті** є дослідження практичного досвіду зарубіжних країн у розвитку аудиту в частині формування системи контролю якості аудиторських послуг в сучасних умовах.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** В Україні виникнення аудиту асоціюється з прийняттям у 1993 році Закону України «Про аудиторську діяльність». 18 років – це досить незначний термін для формування та розвитку наукових досліджень, створення практичної бази та накопичення відповідного досвіду. На відміну від України, в розвинених країнах Західної Європи, Америки та Канади аудит виник набагато раніше. Він завоював ринок завдяки своїй гарній репутації, яка ґрунтується на його чесності, незалежності, компетентності та об'єктивності. Зарубіжні країни мають більш значний досвід і у організації контролю якості аудиторських послуг.

Контроль якості роботи аудиторів та аудиторських фірм має на меті забезпечити довіру до аудиторської діяльності в суспільстві та перевірити виконання роботи щодо відповідності стандартам аудиту та нормам професійної етики.

Відповідно до Міжнародного стандарту контролю якості 1 (МСКЯ 1) «Контроль

якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги» [9] система контролю якості складається з політик, розроблених для досягнення мети аудиторської фірми, і процедур, необхідних для впровадження та моніторингу дотримання вимог цих політик.

В Україні контроль за якістю роботи аудиторів здійснюється на двох рінях: зовнішньому та внутрішньому. Зовнішня система контролю якості аудиторських послуг формується Аудиторською палатою України, що регламентується Законом України «Про аудиторську діяльність» [7]. Також АПУ затверджує положення, накази та рішення якими встановлюються порядок здійснення контролю якості аудиту. До таких можна віднести Концептуальні основи контролю аудиторською діяльністю [8], в яких наводяться його напрямки та заходи за допомогою яких він здійснюється і Положення про зовнішні перевірки системи контролю якості аудиторських послуг [11], де вказується порядок організації і проведення перевірки та оформлення її результатів.

Основними документами, що регулюють формування внутрішньої системи контролю є Міжнародний стандарт контролю якості 1 (МСКЯ 1) «Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги» [9], Міжнародні стандарти аудиту [9], прийняті на рівні національних, та Положенням з національної практики контролю якості аудиторських послуг 1 «Організація аудиторськими фірмами та аудиторами системи контролю якості аудиторських послуг» [10].

Система контролю якості аудиту України містить в собі: регулярну звітність суб'єктів аудиторської діяльності за формою затвердженою АПУ; моніторинг з питань якості аудиторських послуг, додаткові процедури із забезпечення контролю якості та дисциплінарні заходи за наслідками контролю; інформування суспільства про функціонування такої системи в Україні.

У світовій практиці більшість авторів виділяє три основні моделі формування контролю за аудиторською діяльністю. Це:

- здійснення нагляду приватними суспільними організаціями за дорученням держави;
- здійснення нагляду державним органом;
- змішана модель нагляду.

Перша модель формування контролю, в якій нагляд здійснюють приватні суспільні організації за дорученням держави характерна для США та Великобританії. Перше підґрунтя її розвитку було закладено у 1978 році, коли Американським інститутом сертифікованих громадських бухгалтерів (АІСРА) був створений Комітет контролю якості стандартів, завданням якого було допомагати аудиторським фірмам у здійсненні та вдосконаленні контролю якості їхньої роботи [5]. В процесі своєї діяльності даний комітет визначив п'ять основних елементів контролю якості, які мали братися до уваги при розробці аудиторськими фірмами власної внутрішньої політики та процедур. До цих елементів відносяться:

- незалежність, чесність та об'єктивність;
- управління персоналом;
- підбір нових та продовження обслуговування клієнтів;
- виконання зобов'язань;
- моніторинг.

Всі ці елементи враховувалися при здійсненні перевірок системи контролю якості на відповідність стандартам АІСРІ, які проходили не частіше одного разу на три роки. Як бачимо дані елементи майже ідентичні до сучасних, регламентованих МСКЯ

1. Важливою відмінністю є відсутність у їх складі такого елемента як людські ресурси [9]. Його наявність говорить, що на фірмі встановлені такі політики і процедури, які надають їй достатню впевненість в тому, що вона має достатньо персоналу, компетентність, здібності та відданість етичним принципам, які необхідні для виконання роботи.

Також Американським інститутом присяжних бухгалтерів (АІСРА) затверджено Стандарт контролю якості «Система контролю якості для фірм присяжних бухгалтерів», відповідно до якого проводяться так звані колегіальні перевірки членами Комітету колегіальної перевірки чи Комітету громадського нагляду. Такі перевірки часто називають перевірками рівних. Аудиторська фірма, що перевіряється, має право вибору між призначенням перевіряючої групи Комітетом колегіальної перевірки і залученням іншої фірми – члена АІСРА для проведення перевірки. При цьому спільні перевірки одночасно не допускаються.

В процесі розвитку аудиту все більше почали обговорювати питання пов'язане із суспільним (громадським) наглядом. В 1985 році його вперше було розглянуто у Звіті Організації економічного співробітництва та розвитку. А в 2000 році новим поштовхом у його розвитку став скандал серед аудиторських фірм пов'язаний із приховуванням збитків збанкрутілого підприємства [6]. Саме після гучних корпоративних скандалів у 2002 році у США було прийнято Закон Сарбейнса-Оксли, який встановив підвищені вимоги в області системи корпоративного управління і внутрішнього контролю за фінансовою звітністю компаній, акції яких котируються на фондовому ринку США. Також даний закон містить вимоги щодо документування і проведення щорічної оцінки системи внутрішнього контролю та зобов'язує керівництво подавати звіти про її стан.

Важливу роль у формуванні системи контролю, в якій нагляд здійснюють приватні суспільні організації, відіграли й такі документи як: Рекомендації про гарантії якості для обов'язкового аудиту – мінімальні вимоги (схвалені Європейським Союзом у 2000 році) [12]; принципи нагляду за аудиторською діяльністю видані IOSCO у 2002 році; Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради про обов'язків аудит річної звітності та консолідованої звітності (прийнята Європейським Союзом у 2006 році) [4], до складу якої входить окрема глава присвячена суспільному (громадському) нагляду.

Так, в главі VII Директиви 2006/43/ЄС розглянуто систему забезпечення якості та вказано, що вона організовується таким чином, щоб забезпечити її незалежність від аудиторів і аудиторських фірм, що контролюються, з урахуванням суспільного нагляду [4]. Тобто, передбачено контроль якості аудиторських послуг, який здійснюється через суспільний (громадський) нагляд. Причому вказано, що перевірки з метою забезпечення якості проводяться один раз на шість років та щороку оприлюднюються їх результати. Вони здійснюються в трьох напрямках:

- нагляд за допуском та реєстрацією аудиторів та аудиторських фірм;
- нагляд за впровадженням стандартів професійної етики, внутрішнього контролю якості аудиторських фірм та аудиту;
- нагляд за системами безперервного навчання, забезпечення якості, розслідувань і санкцій.

Крім цього в Директиві 2006/43/ЄС розглянуто основні принципи за якими має функціонувати ефективна система суспільного нагляду. До них відносяться: прозорість; адекватне фінансування; обов'язковість суспільного нагляду для всіх без винятку суб'єктів аудиту; право проводити, за потреби, розслідування стосовно діяльності аудиторів та аудиторських фірм і застосовувати відповідні заходи за їх наслідками;

здійснення керівництва системою непрактикуючими особами, які мають знання у сферах обов'язкового аудиту.

Саме вказаний документ є одним із основних для країн, в яких нагляд за якістю аудиторських послуг здійснюють суспільні організації. До нього також звертаються і різні міжнародні організації, в основі діяльності яких лежить нагляд за діяльністю суб'єктів аудиту.

Основними міжнародними організаціями, які здійснюють нагляд за роботою аудиторів є:

- **PIOB (Public Interest Oversight Board)** – Рада з нагляду за дотриманням суспільних інтересів. Створена в лютому 2005 року з метою нагляду за розробками IFAC (International Federation of Accounting – Міжнародна федерація бухгалтерів (МФБ)) в сфері аудиту, надання впевненості, етики і освітніх програм. Основна ціль функціонування PIOB – підвищення впевненості у інвесторів та інших осіб, що діяльність IFAC відповідає, в першу чергу, суспільним інтересам.

- **EGAОВ (European Group of Auditors Oversight Bodies)** – Європейська група органів нагляду за аудиторами. Створена 14 грудня 2005 року з метою надання рекомендацій Європейській Комісії з питань аудиту, а також координації дій нової системи суспільного нагляду за роботою аудиторів та аудиторських фірм в межах Європейського Співтовариства.

- **РСАОВ (Public Company Accounting Oversight Board)** – Рада з нагляду за діяльністю публічних бухгалтерів (аудиторів). Створена в США в 2003 році у відповідності з вимогам Закону Сарбейнса-Оксли (2002 рік) з метою захисту інвесторів та суспільних інтересів шляхом забезпечення інформативності, достовірності та незалежності аудиторських звітів [13].

Для того щоб система суспільного (громадського) нагляду за аудиторами та аудиторськими фірмами діяла ефективно вона має бути незалежною, прозорою, компетентною та нести відповідальність за свої дії. Крім того вона обов'язково повинна бути не просто незалежною, а «фінансово незалежною», щоб при виконанні своїх обов'язків на перше місце не виходила комерційна зацікавленість.

Другою моделлю формування контролю є модель в якій нагляд здійснюється державним органом. Вона характерна для Австралії, Голландії, Італії. На наш погляд, до цієї категорії варто віднести і Україну, але існує один суперечливий момент.

Відповідно до Закону України «Про аудиторську діяльність» лише Аудиторська палата України (АПУ) може бути суб'єктом контролю якості аудиту в нашій державі. Саме до її повноважень входить здійснення контролю якості аудиту та встановлення порядку його проведення. Але відповідно до ст.13 вищевказаного закону АПУ не є державним органом, вона функціонує як «незалежний орган». Аудиторська палата України формується на паритетних засадах шляхом делегування до її складу аудиторів та представників державних органів. Загальна кількість членів Аудиторської палати України становить двадцять осіб [7]. Враховуючи те, що половина представників АПУ (10 осіб) делегується із державних органів та аналізуючи саму систему контролю якості аудиторських послуг, яка сформувалася в нашій державі, віднесення України до даної групи є очевидним. Цей момент також підтверджується тим, що лише АПУ надані права здійснювати контроль та регулювання аудиторською діяльністю і у її складі практично відсутні представники широких суспільних кіл, які мали б значний вплив на процес встановлення вимог до аудиту. А це не відповідає вимогам Директиви 2006/43/ЄС щодо формування системи суспільного нагляду.

Третьою і останньою є змішана модель формування контролю. Вона застосовується у Німеччині. Характерним для даної країни є те, що нагляд за професією

здійснює суспільна організація аудиторів та Аудиторська палата, яка в той же час контролюється незалежним державним органом.

В Німеччині виділяють два види контролю за професією аудитора. Це контроль за здійсненням професії аудитора, та безпосередньо контроль якості аудиторських послуг.

Поширеним явищем в цій країні є страхування відповідальності аудиторів перед третіми особами. Відповідно до Німецького закону «Про аудиторську діяльність» таке страхування є обов'язковим у тому випадку, якщо максимальна професійна відповідальність становить 1 мільйон євро – для аудиту підприємств, що не є учасниками ринку капіталу та 4 мільйони євро – для аудиту підприємств, що є учасниками ринку капіталу.

Досвід Німеччини у страхуванні відповідальності аудиторів є досить позитивним і було б доцільно впровадити таку практику і в нашій державі. Це дозволило б підвищити якість аудиторських послуг та убезпечити аудиторів від їхніх помилок.

До змішаної моделі контролю якості аудиторських послуг відноситься і Росія.

Як і в Україні в Росії виділяють два рівні контролю якості аудиту: зовнішній і внутрішній. На кожному рівні здійснюється попередній, поточний і наступний контроль.

Відповідно до ст. 10 Закону Російської Федерації «Про аудиторську діяльність» [14] зовнішній контроль якості роботи аудиторських організацій та індивідуальних аудиторів здійснюють саморегулюючі організації. Другим суб'єктом контролю якості є державний орган, який здійснює контроль якості роботи тих аудиторських організацій, які здійснюють обов'язковий аудит підприємств у складі капіталу яких частка державного майна становить не менше 25%.

Планові зовнішні перевірки якості роботи аудиторських організацій та індивідуальних аудиторів відбуваються не рідше одного разу на п'ять років, але не частіше одного разу на рік. При цьому планові перевірки аудиторських організацій, які проводять обов'язковий аудит, здійснюються:

- саморегулюючими організаціями, членом якої є аудиторська фірма, не рідше одного разу на три роки, але не частіше одного разу на рік;
- уповноваженим державним органом не частіше одного разу на два роки.

Важливим моментом є і те, що в ст.17 вищезгаданого закону вказується, що саморегулюючі організації є некомерційними і в їх складі мають бути створені спеціалізовані органи, які б здійснювали контроль за дотриманням членами такої організації вимог існуючого законодавства Росії, стандартів аудиторської діяльності, правил незалежних аудиторів та аудиторських фірм, кодексу професійної етики аудиторів [14]. Крім того до повноважень такого органу входить також розгляд справ та застосування до членів саморегулюючої організації аудиторів дисциплінарних заходів.

На ряду з іншими функціями саморегулюючі організації розробляють і затверджують власні стандарти, приймають кодекс професійної етики аудиторів, розробляють проекти федеральних стандартів аудиторської діяльності, беруть участь у розробці проектів стандартів бухгалтерського обліку та бухгалтерської (фінансової) звітності.

Членами саморегулюючої організації аудиторів можуть бути незалежні аудитори, аудиторські організації, фізичні особи та організації не пов'язані з аудиторською діяльністю [14]. При цьому існує умова, що в такій саморегулюючої організації аудиторів має бути забезпечена незалежність аудиторів та аудиторських фірм при здійсненні ними функцій безпосередньо пов'язаних з аудиторською діяльністю.

Враховуючи всі особливості формування саморегулюючих організацій варто зазначити, що вони підпадають під значну частину вимог Директиви 2006/43/ЄС стосовно системи суспільного (громадського) нагляду.

Прийняття у 2008 році Росією нового Закону «Про аудиторську діяльність» та перехід до нової системи формування контролю якості аудиторських послуг стало значним кроком у розвитку російського аудиту. На наш погляд, це все лише сприятиме покращенню якості самого аудиту. Звичайно організована Росією система контролю якості не є досконалою, але в процесі практичних напрацювань завжди виникає можливість виявлення та усунення недоліків.

**Висновки.** Найбільш оптимальною ми вважаємо систему суспільного нагляду, до переваг якої можна віднести повну незалежність, в тому числі і від державних органів, прозорість, компетентність та повну відповідальність за свої дії. Але також варто сказати, що кожна з наведених моделей формування контролю за аудиторською діяльністю має свої як переваги так і недоліки. Саме тому при обрані однієї з таких моделей необхідно об'єктивно оцінити та проаналізувати всі «за» і «проти». Звичайно, такий вибір є індивідуальним для кожної країни, оскільки завжди необхідно враховувати як її внутрішнє так і зовнішнє середовище.

Існуюча в Україні система контролю якості аудиторських послуг знаходиться лише на шляху свого розвитку. І, на наш погляд, доцільним є поєднання в ній професійних і громадських інтересів при проведенні контролю якості, що забезпечить більшу ефективність самого контролю. Крім того, позитивним є функціонування зарубіжних аудиторських фірм в нашій державі, що сприяє розвитку вітчизняного аудиту, використанню світового досвіду і вдосконаленню діяльності власних фірм, становленню їх як високоорганізованих, компетентних, професійних аудиторських фірм відповідно до вимог міжнародних стандартів з аудиту.

Аудит потрібний як державі, так і економічним суб'єктам, тому і необхідно розробити політику його вдосконалення. Перспективним напрямком такого вдосконалення є покращення якості аудиту в Україні, що підвищить ступінь довіри до нього та дозволить вийти на міжнародний рівень.

## Список літератури

1. Войнаренко М.П., Пономарьова Н.А., Замазій О.В. Міжнародні стандарти фінансової звітності та аудиту: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488с.
2. Гончарук Я.А., Рудницький В.С. Аудит: вид.2-ге, перероблене та доповнене. – Львів: Оріяна-Нова, 2004. – 292с.
3. Давидов Г.М., Давидов І.Г., Давидов Ю.Г. та ін. Аудит: Підручник / за ред. Г.М.Давидова, М.В. Кужельного. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – К.: Знання, 2009. – 495с.
4. Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 17 травня 2006 року про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_844](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_844).
5. Дорош Н.І. Контроль якості ринку аудиторських послуг в Україні та за кордоном / Університетські наукові записи. – 2007. - №3(23). – С. 264-267.
6. Єременко Д.В. Якість аудиторських послуг в Україні / Облік і фінанси АПК. – 2010. - №2. – С.94-96.
7. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22 квітня 1993 року №3126-ХІІ (в редакції Закону України від 07 липня 2011 року № 3610-VI). - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3125-12>.
8. Концептуальні основи контролю аудиторською діяльністю в Україні, затверджена рішенням Аудиторської палати України від 27.09.2007 р. N 182/3 . - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://apu.com.ua/files/temp/2099327807.doc>



9. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року, частина 1 / Пер. з англ.: Ольховікова О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О.О., Гик О.В., Біндер С.Г. – К.: «Видавництво «Фенікс», 2010. – 871с.
10. Положення з національної практики контролю якості аудиторських послуг 1 «Організація аудиторськими фірмами та аудиторами системи контролю якості аудиторських послуг», затверджене рішенням Аудиторської палати України від 27.09.2007 №182/4 зі змінами згідно рішення АПУ від 30.06.2011 № 232/9. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://apu.com.ua/files/temp/2077494523.doc>.
11. Положення про зовнішні перевірки системи контролю якості аудиторських послуг затверджене рішенням Аудиторської палати України від 26.05.2011 № 231/12. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/content.php?lang=ukr&c=page.php&id=2>.
12. Рекомендації Комісії Європейського Співтовариства щодо мінімальних вимог до якості аудиту офіційним аудитором від 15 листопада 2000 року 2001/256/ЄС - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_176](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_176).
13. Шалімова Н.С. Системи суспільного нагляду за аудиторською діяльністю: світовий досвід та шляхи його використання в Україні / Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. - №2,Т.2. – С.173-177.
14. Федеральный Закон Российской Федерации «Об аудиторской деятельности» от 30 декабря 2008 года N 307-ФЗ. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.consultant.ru/online/base/?req=doc&base=LAW&n=83311>.

*О. Михайленко*

#### **Международный опыт формирования системы контроля качества аудиторских услуг**

В статье рассматривается международный опыт формирования системы контроля качества аудиторских услуг. В процессе исследования выделяется три модели организации контроля аудиторской деятельности и анализируется каждая из них. Наиболее оптимальной признана система общественного надзора, преимуществами которой есть ее полная независимость, в том числе и от государственных органов, прозрачность и компетентность.

*O. Mihaylenko*

#### **International experience of forming a system of quality control of audit services**

Article seen international experience of forming a system of quality control of audit services. In the process of research are three models of organization of audit activity and analyzed each of them. The most optimal recognized the system of public oversight, the benefits of which have full independence, transparency and competence.

Одержано 11.10.11

УДК 657.62:338.24

**А.М. Лисенко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Теоретико-методологічні та організаційно-прикладні засади розвитку економічного аналізу в умовах інституційних змін

В статті досліджується вплив структурних зрушень в інституційному середовищі на організацію та методику проведення економічного аналізу, окреслюється комплекс проблем його розвитку. Запропоновано базові напрями удосконалення теорії, методології та організації економічного аналізу як прикладної функціональної науки.

**економічний аналіз, інституційні зміни, організація, методологія, предмет економічного аналізу, об'єкти аналізу**

Значні структурні зрушення в інституційному середовищі, які відбуваються з кінця ХХ ст., зумовлюють доцільність розробки нових підходів до управління суб'єктами господарювання, що передбачає необхідність здійснення раціональної організації проведення економіко-статистичних досліджень, використання сучасних методик та удосконалення існуючих концепцій економічного аналізу, пошук подальших напрямів його розвитку як прикладної функціональної науки.

В умовах мінливого і часто невизначеного зовнішнього середовища економічний аналіз є засобом формування основного ресурсу економіки – інформації, підвищується його роль як спеціального виду економічних досліджень, спрямованих на виявлення причинно-наслідкових зв'язків економічних процесів та явищ.

Слід зазначити, що подальший розвиток економічного аналізу потребує фундаментального перегляду низки методологічних підходів, збагачення його концептуальних положень результатами вітчизняних і західних наукових розробок, адаптованих до національних умов. Для досягнення позитивного результату у цьому напрямку слід враховувати й історичні та соціальні передумови формування системи економічного аналізу в рамках міждисциплінарних досліджень.

Комплекс проблем, пов'язаних з інституційними факторами, що впливають на зміст і структуру економічного аналізу, є новим напрямом досліджень в економічній науці. З огляду на вищезазначене, в основу статті покладено узагальнення ключових аспектів розвитку економічного аналізу в умовах інституційних змін.

Значний внесок у процес дослідження інституційних економічних проблем як на теоретико-методологічному, так і на прикладному рівні здійснили О.Г. Білорус, А.С. Гальчинський, В.М. Геєць, О.Д. Гудзинський, Г.Г. Кірейцев, П.Т. Саблук, А.А. Чухно, В.О. Шевчук та інші науковці [1, 5]. Разом з тим, основна увага зосереджується на загальних економічних питаннях, у більшості праць проблематика економічного аналізу не розкривається.

Безпосередньо розробкою методологічної бази економічного аналізу займаються видатні вчені: М.І. Баканов, С.Б. Барнгольц, Ф.Ф. Бутинець, Л.Т. Гілярівська, І.І. Каракоз, В.В. Ковальов, Т.М. Ковальчук, І.Д. Лазаришина, М.П. Любушин, Є.В. Мних, О.В. Олійник, Г.В. Савицька, В.К. Савчук, В.І. Самборський, В.І. Стражев, Л.М.

Чернелевський, М.Г. Чумаченко, А.Д. Шеремет. Провідними зарубіжними фахівцями в економіко-аналітичній предметній галузі є Л.А. Бернстайн, В. МакКензі, Б. Нідлз, Ж. Рішар, Д. Стоун, Р. Томас, Г. Харман, К. Хеддервік, Е. Хелферт, К. Хітчінг, Й.А. Шумпетер. Зокрема, проблемам адаптації організації та методики економічного аналізу до сучасних умов господарювання приділяється значна увага в працях [2-4, 6-12].

Слід зазначити, що вчені-економісти по-різному розуміють і трактують методологічні підходи економічного аналізу. Достатньо уваги даному питанню приділяється в праці проф. І.Д. Лазаришиної «Економічний аналіз: історія та тенденції розвитку» [4]. Окреслені аспекти розкриті і в роботах інших вітчизняних, а також російських вчених-економістів, зокрема: М.І. Баканова, С.Б. Барнгольца, Ф.Ф. Бутинця, В.В. Ковальова, М.Г. Чумаченка, А.Д. Шеремета й інших [2, 3, 12]. Однак і сьогодні недостатньо дослідженими залишаються окремі питання становлення та розвитку економічного аналізу як науки.

Відзначаючи вагомі досягнення сучасної економічної науки, слід зауважити, що класичні теоретико-методологічні підходи до економічного аналізу потребують суттєвих змін з урахуванням суспільно-економічних трансформацій, макро- та мікроекономічних умов функціонування суб'єктів господарювання, досягнень суміжних галузей знань.

Актуальність даного дослідження визначається потребою розробки фундаментальних положень теорії та методології економічного аналізу, а також ускладненням управлінських завдань на макро-, мезо- та мікрорівнях, необхідністю створення системи економічного аналізу, адекватної запитам сучасного управління. Виходячи з цього, метою статті є узагальнення проблем розвитку економічного аналізу в умовах інституційних змін та визначення на цій основі напрямів удосконалення теорії, методології та організації економічного аналізу як прикладної функціональної науки.

Для досягнення поставленої мети в статті передбачено вирішення наступних завдань:

- дослідити еволюцію економічного аналізу в контексті інституційних змін;
- охарактеризувати загальні тенденції становлення та розвитку української наукової аналітичної школи;
- виявити проблеми та перспективні напрями розвитку методології економічного аналізу.

На різних етапах розвитку суспільства перед економічним аналізом висувались різні завдання. Окремі з них підсилювалися, інші відходили на задній план, по-іншому розставлялися відповідні акценти. Необхідність аналізу як відособленої системи знань виникла з розширенням запитів практики, поглибленням економічної роботи на підприємствах.

В самостійну науку економічний аналіз виділився порівняно недавно, і тому в історичному аспекті досліджений поки що недостатньо. Виділення економічного аналізу в єдину систему наукових знань продиктоване його функціональною роллю і цільовою спрямованістю в управлінні.

У розвитку даної науки можна виділити такі періоди:

- I-й – з моменту становлення (90-ті роки XIX ст.) до початку 40-х років XX ст.;
- II-й – з початку 40-х років до початку 60-х років XX ст.;
- III-й – з початку 60-х років до другої половини 80-х років XX ст.;
- IV-й – з другої половини 80-х років XX ст. по сьогодні.

Сучасний економічний аналіз доцільно розглядати на основі урахування його багатоаспектного змісту як прикладну функціональну науку, професійну діяльність та навчальний предмет.

Особливістю розвитку економічного аналізу в ринкових умовах є використання в процесі його проведення останніх досягнень світової науки і практики, збагачення методичних арсеналів, широке використання евристичних методів, розширення об'єктів аналізу. Значення аналізу зростає у зв'язку з чітким розмежуванням відповідальності за прийняті управлінські рішення, посиленням мотивації вибору найефективніших варіантів управління в умовах конкуренції.

Будь-яка підприємницька діяльність потребує постійного якісного аналізу економічних процесів та явищ, що значною мірою пов'язано з частими змінами нормативно-законодавчої бази та економічних умов, в яких функціонує суб'єкт господарювання.

При оцінці ефективності діяльності підприємства та пошуку шляхів її підвищення важливу роль відіграє раціональна організація економічного аналізу. Але на практиці належні підходи щодо забезпечення якісного проведення аналітичних робіт реалізуються частково, що негативно позначається на результативності фінансово-господарської діяльності. Більшість підприємців, які зіткнулися з перешкодами, не задумуються над необхідністю та важливістю аналізу господарської діяльності, а інколи й взагалі його не здійснюють. У зв'язку з цим виникає нагальна потреба у залученні кваліфікованих економістів, які могли б ефективно здійснювати аналіз господарської діяльності підприємства і своєчасно розробляти можливі шляхи його виходу з кризових ситуацій.

Комплексний підхід до організації системи економічного аналізу підприємства потребує вдосконалення в частині формування концепції організації, розвитку й удосконалення такої системи для різних суб'єктів господарювання за організаційно-правовими формами, видами та масштабами діяльності, організаційними структурами управління. Систему регулювання економічного аналізу необхідно розглядати з урахуванням особливостей національного розвитку економіки, історичних традицій, неформальних обмежень.

Наукові економічні розробки попередників є надійним фундаментом для практичного використання й за нових умов. Разом з тим слід зазначити, що окремі теоретико-методологічні аспекти здійснення аналітичних досліджень потребують вдосконалення.

Так, теоретичні засади економічного аналізу доцільно розглядати з використанням системного підходу в частині визначення його змісту як науки, що розвиває методологію пізнання дійсності в межах предмета, розкриваючи сутність і внутрішню природу, закономірності розвитку економічних явищ і процесів, через дослідження причинно-наслідкових зв'язків, впливу зовнішніх і внутрішніх чинників.

Предмет економічного аналізу необхідно ідентифікувати на основі диференційованого підходу щодо його визначення з точки зору як науки, так і практичної діяльності.

Розглядаючи існуючі визначення предмета економічного аналізу, можна зробити висновок, що єдина точка зору науковців з цього приводу відсутня. Всі визначення предмета економічного аналізу, які містяться в роботах вчених-економістів, можна розмежувати на кілька характерних груп: господарська діяльність; господарські процеси і явища; економіка підприємства; причинно-наслідкові зв'язки; відхилення показників господарської діяльності від базового рівня [2- 4, 6, 9, 12].

Одним з найбільш розповсюджених є визначення предмета економічного аналізу як господарської діяльності. Однак господарська діяльність є складним об'єктом, який вивчають різні економічні науки: бухгалтерський облік, статистика, фінанси, економіка і т.п. Тому необхідно конкретизувати ту частину в даному об'єкті, яка відноситься саме до економічного аналізу. При цьому слід керуватися вимогами, яким повинно відповідати визначення предмета будь-якої науки:

- в галузях наук предмет співпадати не може, можуть бути спільними лише об'єкти вивчення;
- визначення повинно містити мету галузі науки і відображати її основний зміст;
- визначення повинно містити основні специфічні принципи пізнання предмета науки з урахуванням особливостей об'єкта.

Відомо, що господарська діяльність є сукупністю послідовних дій або послідовною зміною процесів у вигляді причинно-наслідкових зв'язків. Розглядаючи її як систему і виходячи з суті аналізу як методу пізнання та функції управління, можна стверджувати, що предметом економічного аналізу є причини формування і зміни результатів господарювання як наслідок впливу сукупності чинників, що досліджуються з метою виявлення резервів підвищення ефективності виробництва і прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

На основі узагальнення характерних рис зазначених вище визначень, можна побачити намагання авторів дати характеристику мети даної науки, обмежити об'єкт дослідження (за рівнем господарювання) та здійснити перехід від терміна «аналіз господарської діяльності» до терміна «економічний аналіз».

У той же час, окремі визначення не містять того специфічного, що дозволяє відрізнити економічний аналіз від інших наук. А предмет будь-якої науки, в тому числі й економічного аналізу, – це те специфічне, яке вивчає лише дана наука, і яке дає їй право на існування. Один і той самий об'єкт можуть вивчати різні науки, проте кожна з них знаходить у ньому специфічні сторони.

Критичне оцінювання різних визначень предмета економічного аналізу, дослідження їх переваг і недоліків згідно з сучасною теорією управління дають можливість зробити висновок, що в умовах ринкового реформування економіки України вичерпали себе визначення предмета аналізу, пов'язані з його об'єктами за рівнем господарювання, джерелами інформації, процесами виконання плану.

Сучасні науковці [8] пропонують здійснювати типологію суб'єктів економічного аналізу за:

- 1) функціональною спрямованістю дій: виконавець, користувач;
- 2) змістовним наповненням дій: науковець, практик, викладач;
- 3) відносно економічного суб'єкта: внутрішній, зовнішній;
- 4) за рівнем: суб'єкт макрорівня, мезорівня (рівня регіонів), макрорівня.

Вважаємо, що такий підхід дозволяє з більшим рівнем деталізації окреслити функціонально-цільові параметри економічного аналізу.

Методологічною основою економічного аналізу є сукупність базових методик, а також прийомів і способів дослідження. Слід зазначити, що в умовах ринку істотно підвищується значення методів стратегічного аналізу, способів оптимізації економічних процесів і явищ. Разом з тим, на практиці їх використання є обмеженим. Існуючі методики аналітичних досліджень доцільно вдосконалювати, враховуючи галузеве спрямування та особливості господарської діяльності конкретного підприємства.

Українськими вченими було проведено значну роботу з розвитку теорії економічного аналізу й удосконалення його методики. Зокрема, О.В. Олійник [8]

пропонує здійснювати вдосконалення методології економічного аналізу в частині обґрунтування її багаторівневої структури. При цьому зазначений науковець виділяє наступні рівні:

1) трансцендентний рівень, що включає методи наукового пізнання, безпосередньо не пов'язані зі специфікою предмета пізнання (філософські, загальнонаукові методи);

2) іманентний рівень, який визначає способи та прийоми наукового пізнання, що зумовлені предметом і є розвитком в економічному аналізі загальнологічних методів;

3) взаємозв'язок трансцендентного та іманентного рівнів, їх взаємодія в процесі використання, що забезпечує реалізацію пізнавальної та практичної функцій методології економічного аналізу.

На думку автора даної статті, такий підхід є відповідним сучасним тенденціям розвитку економічного аналізу.

Ринкова економіка розвивається на основі економічних законів, дія яких позначається на функціонуванні господарюючих суб'єктів. З'являється потреба в нових дослідженнях, а в багатьох випадках і новій методології, розробці нових прийомів економіко-статистичних досліджень.

Докорінні зміни, що відбуваються в суспільстві, ставлять нові вимоги до організації та проведення економічного аналізу. Конкретніше та глибше вивчаються потреби і кон'юнктура ринку, більше уваги приділяється маркетинговій діяльності, дослідженню пріоритетних напрямів інвестиційної політики, зростає значення аналізу фінансових позицій, дохідності, кредитоспроможності та конкурентоспроможності підприємств, комерційного ризику.

В цьому контексті слід зазначити, що саме економічний аналіз сприяє поширенню кращого досвіду, прогресивних форм управління, запровадженню нової техніки й технології, забезпечує можливість розпізнавання закономірностей і прогресивних явищ та надання їм необхідного додаткового імпульсу розвитку.

Для зміцнення своїх ринкових позицій кожне підприємство має постійно здійснювати пошук резервів підвищення ефективності господарювання. Економічний аналіз відіграє важливу роль у забезпеченні процесу визначення та використання резервів підвищення ефективності діяльності підприємства в конкурентному середовищі на основі використання досягнень науково-технічного прогресу та кращого досвіду.

Ринкова економіка характеризується динамічністю ситуацій. Це стосується як підприємства, так і його зовнішнього середовища. За таких умов важливу роль відіграє ситуаційний комерційний аналіз, який базується на використанні комп'ютерних технологій обробки оперативних інформаційних масивів та сприяє раціональному оперативному керуванню маркетинговою діяльністю підприємств.

Створення комплексних автоматизованих систем комерційної інформації - завдання досить складне, але, як показує практика, цілком здійсненне. Розробка моделей комп'ютеризації економічного аналізу має здійснюватися з урахуванням удосконалення сучасних програмних засобів.

Потреби ринкової економіки призводять до виникнення нових виробів, послуг, виробництв і галузей, а в зв'язку з цим з'являються нові об'єкти економічного аналізу, зростає значення функціонально-вартісного аналізу.

У ХХІ столітті економічний аналіз буде відігравати значну роль в управлінні виробництвом, зовнішніми і внутрішніми інформаційними потоками, фінансами і кредитом, соціальною сферою. Зростатиме роль аналітичних процедур у

ризикоорієнтованому аудиту та менеджменті. Враховуючи це, необхідним є вдосконалення методології та організації аналізу інвестиційної та фінансової діяльності на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Також слід розширити сферу застосування кластерних моделей, вдосконалити інформаційне забезпечення їх аналізу та оптимізувати їх менеджмент.

Кластери - це об'єднання підприємств малого та середнього бізнесу, навчальних закладів, контролюючих та регулюючих інституцій за територіальною ознакою.

Проблемою таких моделей є те, що для потреб нових виробничих систем використовуються не всі показники звітності, і тому необхідна певна переорієнтація, переосмислення та конкретизація показників звітності, виходячи з вимог повноцінного інформаційно-аналітичного забезпечення кластерної моделі.

У процесі розвитку економічного аналізу сформувався і розвиваються певні напрямки досліджень, такі як:

- теорія економічного аналізу;
- фінансовий аналіз;
- стратегічний аналіз.

Проте XXI століття вимагає подальшого удосконалення існуючої методології економічного аналізу.

За сучасних умов розвитку економіки перед економічним аналізом як наукою постало безліч проблем. Насамперед належить створити єдину систему економічного аналізу, яка б інтегрувала аналіз господарської діяльності на всіх рівнях. З цим тісно має бути пов'язана і система різнострокових прогнозів, яка б базувалася на закономірностях, тенденціях і резервах, виявлених у процесі проведення аналізу.

Необхідно створити єдину обґрунтовану систему оціночних показників ефективності господарювання підприємств та їх структурних підрозділів. Крім того, доцільно підвищити оперативність економічного аналізу, одночасно забезпечивши удосконалення організаційних форм аналітичної роботи та оптимізацію інформаційних потоків. Варто вивчати досвід розвинутих країн, і зокрема США щодо організації та методики аналізу кон'юнктури ринку.

Вирішення актуальних проблем аналізу потребує широкого застосування економіко-математичних методів обробки інформації, використання електронно-обчислювальної техніки. Це дасть змогу скоротити протяжність інформаційних потоків, знизити ймовірність помилок під час добору й передавання даних.

Важливим аспектом є розроблення багатоваріантних підходів щодо розв'язання аналітичних задач та методик вибору з них того варіанта, який буде оптимальним для заданих параметрів.

Вільна конкуренція, свобода вибору, як основні умови ринкового середовища, а також подальше розповсюдження світових економічних тенденцій призведуть до того, що в Україні, як і в інших країнах з ринковою економікою відбуватиметься перенасичення ринку товарами, роботами та послугами. Вищевказані тенденції вимагатимуть удосконалення управлінських підходів, а отже й методики проведення аналітичних досліджень.

В умовах ринкового середовища посилюється роль стратегічних аналітичних досліджень у методологічному забезпеченні багатоваріантних підходів щодо оперативної адаптації до змін ринкової кон'юнктури, у підвищенні достовірності прогнозу з метою мінімізації ризику підприємства. При оперативному аналізі доцільно не лише виділяти пошук варіантів приведення економічної системи у регламентований вигляд, а й здійснювати оцінювання можливого ресурсного маневрування для мінімізації втрат і упущеної вигоди.

Таким чином, наука «економічний аналіз» є однією з пріоритетних в складі національної системи економічних наук. Не зважаючи на наявні теоретичні розробки, більшість питань методики та організації економічного аналізу ще не повною мірою відповідають зростаючим вимогам управління. В умовах інституційних змін проблеми розвитку економічного аналізу потребують комплексного вирішення шляхом розробки концептуальних напрямів удосконалення його теорії, методології та організації.

Висновки за результатами даної статті можуть бути використані для подальшого розвитку теоретичних і емпіричних досліджень у сфері економічного аналізу та спрямовані на підвищення якості інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління на різних ієрархічних рівнях, на зростання ефективності здійснення аналітичних робіт.

## Список літератури

1. Глобальні трансформації: концептуальні альтернативи. Методологічні аспекти / А.С. Гальчинський; Ін-т стратег. оцінок. – К.: Либідь, 2006. – 312 с.
2. Економічний аналіз: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності 7.050106 «Облік і аудит» / за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця.- Житомир: ПП «Рута», 2003. – 680 с.
3. Ковалев В.В. Финансовый анализ: управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 432 с.
4. Лазаришина І.Д. Економічний аналіз: історія та тенденції розвитку: монографія / І.Д. Лазаришина. – Рівне: УДУВГП, 2002. – 182 с.
5. Методологія аналізу економічної глобалізації: логіка оновлення / А. Гальчинський // Економіка України. – 2009. - №1. – С. 4 – 18.
6. Мних Є.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: підручник / Є.В. Мних. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 514 с.
7. Олійник О.В. Реалізація економічного аналізу як професійної діяльності: роль в системі управління / О.В. Олійник // Вісник ЖДТУ: Економічні науки, №2 (52). – Житомир: ЖДТУ, 2010. – С. 42-46.
8. Олійник О.В. Розвиток економічного аналізу в умовах інституційних змін: теорія, методологія, організація : Дис. д-ра наук: 08.00.09 - 2009.
9. Савицька Г.В. Економічний аналіз підприємства: Навч. посібник. -3-тє видання, випр. і доп. - К.: «Знання», 2007. – 668 с.
10. Р.Федорович. Історія становлення та перспективи розвитку економічного аналізу / Р.Федорович, Н.Синькевич // Галицький економічний вісник. — 2011. — №1(30). — с.152-159.
11. Хан Дитгер. Стоимостно-ориентированные концепции контроллинга: [пер. с нем.; под ред. Л.Г. Головача, М.Л. Лукашевича и др.] / Хан Дитгер, Хунгенберг Харальд. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 928 с.
12. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: [учебник] / Шеремет А.Д. – 2-е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 366 с.

*А. Лысенко*

### **Теоретико-методологические и организационно-прикладные принципы развития экономического анализа в условиях институциональных изменений**

В статье исследуется влияние структурных сдвигов в институциональной среде на организацию и методику проведения экономического анализа, очерчивается комплекс проблем его развития. Предложены базовые направления совершенствования теории, методологии и организации экономического анализа, как прикладной функциональной науки.

*A. Lysenko*

### **Theoretiko-methodological and organizationally-applied principles of development of economic analysis in the conditions of instituciynikh changes**



In the article influence of structural changes is probed in an instituciynomu environment on organization and method of leadthrough of economic analysis, the complex of problems of his development is outlined. Base directions of improvement of theory, methodology and organization of economic analysis, are offered as the applied functional science.

Одержано 27.09.11

**УДК 331.108.330.**

**С.Р. Пасєка, доц., канд. екон. наук**

*Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького*

## **Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудоий потенціал регіону»**

Проведено систематизацію та критичний аналіз теоретичних підходів до визначення категорій «трудоий потенціал», «трудоий потенціал регіону», «соціально-трудоий потенціал регіону». Обґрунтовано авторський підхід до трактування соціально-трудоого потенціалу регіону, його складових, закономірностей розвитку.

**трудоий потенціал, соціально-трудоий потенціал, соціально-трудоий потенціал регіону, розвиток**

На початку нового тисячоліття у змісті та умовах праці відбуваються стрімкі зміни, які багатоаспектно впливають на соціальне середовище, в якому працюють люди, змінюючи самих людей, їх можливості самореалізації, відносини, цінності. З іншого боку, люди з їх знаннями, досвідом, навичками, різними трудовими можливостями, знаходячись в межах певної території, перебувають під могутнім тиском конкуренції, впливами криз, глобальних чинників, протистояння інтересів суб'єктів соціально-трудоих відносин, непрогнозованої взаємодії попиту і пропозиції на регіональних ринках праці. В цих умовах досягнення конкурентоспроможності країни та якісного людського розвитку великою мірою залежить від керованості процесів розвитку та використання соціально-трудоого потенціалу в межах кожного регіону, спрямованості такого розвитку в інноваційне русло.

Разом з тим, в Україні мають місце розбіжності між проголошеними стратегічними цілями щодо модернізації економіки та суспільства і реаліями сьогодення, що призводить до погіршення стану соціально-трудоого потенціалу регіонів, зростання напруги у соціальних відносинах, зниження продуктивності праці, втрати багатьох соціально-трудоих цінностей, соціальної стабільності, що негативно відбивається на стані економіки, можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток регіонів.

Останніми роками проблему розвитку соціально-трудоого потенціалу в Україні плідно вивчали О.Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О.Грішнова, М. Долішній, А.Колот, Е.Лібанова, В.Новіков, О.Новікова, В.Онікієнко, І.Петрова, С. Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семікіна, Л.Шаульська та інші українські вчені. Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, науковці дотримуються погляду, що проблеми трудоого потенціалу все ще остаточно не досліджені, не вдалося подолати руйнівні

In the article influence of structural changes is probed in an instituciynomu environment on organization and method of leadthrough of economic analysis, the complex of problems of his development is outlined. Base directions of improvement of theory, methodology and organization of economic analysis, are offered as the applied functional science.

Одержано 27.09.11

**УДК 331.108.330.**

**С.Р. Пасєка, доц., канд. екон. наук**

*Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького*

## **Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудоий потенціал регіону»**

Проведено систематизацію та критичний аналіз теоретичних підходів до визначення категорій «трудоий потенціал», «трудоий потенціал регіону», «соціально-трудоий потенціал регіону». Обґрунтовано авторський підхід до трактування соціально-трудоого потенціалу регіону, його складових, закономірностей розвитку.

**трудоий потенціал, соціально-трудоий потенціал, соціально-трудоий потенціал регіону, розвиток**

На початку нового тисячоліття у змісті та умовах праці відбуваються стрімкі зміни, які багатоаспектно впливають на соціальне середовище, в якому працюють люди, змінюючи самих людей, їх можливості самореалізації, відносини, цінності. З іншого боку, люди з їх знаннями, досвідом, навичками, різними трудовими можливостями, знаходячись в межах певної території, перебувають під могутнім тиском конкуренції, впливами криз, глобальних чинників, протистояння інтересів суб'єктів соціально-трудоих відносин, непрогнозованої взаємодії попиту і пропозиції на регіональних ринках праці. В цих умовах досягнення конкурентоспроможності країни та якісного людського розвитку великою мірою залежить від керованості процесів розвитку та використання соціально-трудоого потенціалу в межах кожного регіону, спрямованості такого розвитку в інноваційне русло.

Разом з тим, в Україні мають місце розбіжності між проголошеними стратегічними цілями щодо модернізації економіки та суспільства і реаліями сьогодення, що призводить до погіршення стану соціально-трудоого потенціалу регіонів, зростання напруги у соціальних відносинах, зниження продуктивності праці, втрати багатьох соціально-трудоих цінностей, соціальної стабільності, що негативно відбивається на стані економіки, можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток регіонів.

Останніми роками проблему розвитку соціально-трудоого потенціалу в Україні плідно вивчали О.Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, О.Грішнова, М. Долішній, А.Колот, Е.Лібанова, В.Новіков, О.Новікова, В.Онікієнко, І.Петрова, С. Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семікіна, Л.Шаульська та інші українські вчені. Незважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, науковці дотримуються погляду, що проблеми трудоого потенціалу все ще остаточно не досліджені, не вдалося подолати руйнівні

тенденції в його розвитку, зупинити кризові явища у функціонуванні соціально-трудова сфери загалом. Недостатньо вивченими в науковій літературі залишаються питання розвитку соціально-трудова потенціалу регіону, який часто неправомірно ототожнюється з трудовим потенціалом.

Усе це, на наш погляд, потребує перегляду та уточнення теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудова потенціалу регіону, посилення соціальних акцентів у державній та регіональній політиці в інтересах активізації розвитку соціально-трудова потенціалу регіонів України.

Мета статті полягає у критичному аналізі теоретичних підходів до визначення категорії «соціально-трудова потенціал регіону» та обґрунтуванні авторського концептуального бачення соціально-трудова потенціалу, його складових, впливових чинників розвитку.

Досвід високорозвинених країн показує, що ефективність інноваційних процесів великою мірою залежить від знань, професійної підготовки, компетенцій, трудова активності населення, а також від того, наскільки сприятливими для реалізації трудових можливостей є соціальне середовище, умови трудова діяльності, соціально-трудова відносини. Іншими словами, лише там, де соціально-трудова потенціал перебуває у центрі уваги політики органів державної влади та місцева самоврядування, стає можливою модернізація економіки і суспільства, що відповідає цільовим орієнтирам якісного людського розвитку.

Вивчення наукових джерел показало, що в літературі найбільш поширене застосування терміну «трудова потенціал», ніж «соціально-трудова потенціал». Під впливом концепцій людського капіталу, що народилися на Заході, відбувається утвердження у сучасних теоріях погляду на людину як носія людського капіталу. Однак це в ніякому разі не зменшує значимість проблем трудова потенціалу та соціально-трудова потенціалу.

Аналіз еволюції наукової думки довів, що термін «трудова потенціал» у науковому обігу з'явився наприкінці ХХ ст. і тривалий час ідентифікувався, передусім, з трудовими ресурсами, робочою силою. Виходячи зі змісту поняття «потенціал» (запаси, засоби, джерела, які можуть бути використані), під трудовим потенціалом частіше розуміли ресурси праці, потенційні трудові можливості, які можуть бути використані в економічній діяльності.

Пізніше, на початку 90-х років, переважно за ініціативою представників львівської наукової школи, очолюваної М.Долішнім, з'явився термін «соціально-трудова потенціал», який акцентував увагу на соціальних аспектах формування трудова потенціалу, проте в науковому обігу часто використовувався в тотожному сенсі.

Теоретичний аналіз свідчить, що уявлення про трудовий потенціал збагачувалися завдяки науковим дослідженням представників різних наукових шкіл і підходів – соціально-демографічного, трудоресурсного, політекономічного, соціально-етнічного, ментально-ціннісного, системного та інших (всього нами виокремлено 11 наукових підходів). Аналіз здійсненої систематизації наукових підходів показав, що їх відмінності полягали в такому:

- факторний підхід – передбачав розгляд трудова потенціалу через зосередження уваги на певній групі якісних або кількісних його параметрів;
- політекономічний – розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами;
- соціально-демографічний – дослідження трудова потенціалу на основі використання особливостей національної господарської культури, що історично

склалася, урахування демографічно-етнічної складової соціально-трудоного потенціалу;

- трудовресурсний – розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці, які в своєму розпорядженні має суспільство на даному етапі розвитку;

- конкурентоспроможний – вивчення трудового потенціалу через призму виявлення його потенційних і реальних конкурентних переваг на різних економічних рівнях та можливостей їх реалізації на ринках праці;

- ментально-ціннісний – вивчення трудового потенціалу через призму виявлення притаманних його носіям специфічних особливостей трудового менталітету та ціннісних орієнтацій;

- системний – розгляд трудового потенціалу в якості системи, що є динамічною в часі і просторі завдяки мінливості кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого середовища;

- інвестиційний – розгляд трудового потенціалу в якості об'єкту інвестування;

- комплексний – багатоаспектний розгляд трудового потенціалу на різних економічних рівнях з урахуванням комплексу різноманітних впливових чинників та умов зовнішнього середовища.

На нашу думку, кожен із наведених підходів є доцільним в межах поставлених завдань дослідження, які дозволяють зосередити увагу на певних аспектах або особливостях формування, використання та розвитку трудового потенціалу. Проте уявляється, що поєднати кращі здобутки кожного із наведених підходів дозволило б спільне застосування ресурсного, системного та комплексного підходів, що значно збагатило б можливості наукового пошуку та його результативність.

В сучасній науковій літературі найбільш поширені уявлення про трудовий потенціал як сукупну кількісну та якісну характеристику різноманітних трудових можливостей людини та населення. Дискусії з приводу інтерпретації категорій «трудоий потенціал» в науковій літературі продовжуються, оскільки у визначеннях трудового потенціалу все ще спостерігаються неоднозначні підходи і тлумачення, що вказує на потребу продовження наукових досліджень в цьому напрямі.

До перегляду або уточнення існуючих в літературі трактувань підштовхують ідеї прогресивних концепцій людського капіталу, результати останніх досліджень українських і зарубіжних авторів щодо становлення регіональних ринків праці, формування й реалізації трудового потенціалу. Отже, цілком природним є уточнення звичної термінології, якщо економічна наука не стоїть на місці і постійно розвивається. Спробуємо, виходячи з цих позицій, дещо переглянути і по можливості уточнити відомі підходи до визначення трудового та соціально-трудоного потенціалу.

Так, у публікаціях Л. Галаз під трудовим потенціалом підприємства пропонується «розуміти сукупні реальні та потенційні можливості працівників підприємства, що сформувались за певних виробничих умов та здатні впливати на результати його діяльності в умовах певного рівня розвитку соціально-економічного середовища» [6, с. 5]. З тексту наведеного визначення можна лише здогадатися, що йдеться саме про трудові потенційні та реальні можливості, а не будь-які інші; крім того, здобутки останніх досліджень доводять обмеженість уявлень щодо формування зазначених можливостей під впливом «певних виробничих умов», адже спектр впливових чинників, як засвідчують сучасні результати досліджень, є значно ширшим.

У підручниках О. Грішнєвої пропонується визначати трудовий потенціал як інтегральну оцінку і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1, с.83]. Це ж визначення пропонується у навчальному посібнику за редакцією Є. Качана [9, с.50]. З таким уявленням можна погодитися лише на певний

момент часу, коли йдеться про наявні трудові можливості населення, які використовуються або можуть бути використані; проте розвиток регіонального ринку праці, створення привабливих робочих місць з гідною оплатою праці, можуть істотно скоротити частку економічно неактивного населення працездатного віку на користь економічно активного, сприяти в певній мірі легалізації тіньової зайнятості. Тому уявляється доцільним до трудового потенціалу як запасу трудових можливостей віднести працездатне населення загалом з притаманними йому кількісно-якісними характеристиками, при цьому мати на увазі, що трудові можливості можуть виходити за межі працездатного віку.

У монографії Л. Шаульської [2, с.264], а також одному із сучасних підручників КНЕУ з економіки праці [3, с.103], "трудоий потенціал" трактується як поняття широкого змісту, а саме, як «ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці». З таким визначенням у загальному сенсі, звичайно, можна погодитися, проте уявляється доцільним уточнення: очевидно, йдеться не про «можливості ... до діяльності», а про здатність, спроможність; крім того уявляється дещо некоректним перераховувати як види діяльності трудову, підприємницьку, інноваційну, оскільки останні теж відображають трудову діяльність певного змісту.

У колективній монографії за редакцією М.Семикіної трудовий потенціал регіону визначається як «комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) і задоволення пріоритетних потреб» [5, с.22]. З таким визначенням можна цілком погодитися, якщо мати на увазі трудовий потенціал, фактично залучений в економіку регіону. Між тим потенційні, невикористані трудові можливості регіону є значно ширшими, якщо згадати осіб, які шукають роботу або осіб, які тимчасово не працюють з поважних причин.

Таким чином, навіть стислий аналіз відомих з літератури визначень трудового потенціалу показує неоднозначність підходів авторів, що очевидно, пояснюється різними завданнями аналізу. Проте, як бачимо, можливість уточнень існуючих трактувань трудового потенціалу часто пов'язана з необхідністю розмежовувати потенційні, залучені і реалізовані трудові можливості регіону (суспільства) в межах певного часу (на даний момент, на протязі року тощо). В залежності від підходів до трактування цієї важливої категорії має будуватися методичний інструментарій оцінювання. Отже, вихідні теоретичні позиції мають принципове значення для вибору методів подальшого оцінювання кількісно-якісних показників трудового потенціалу.

Однак, не зважаючи на те, що в сучасних публікаціях можна побачити певні відмінності у розумінні категорії «трудоий потенціал», спільним для багатьох авторів є акцентування уваги на характеристиках здоров'я, фізичної та психологічної здатності до праці, освіти, кваліфікації, досвіду, моральності, професіоналізму, трудової, творчої активності, мобільності тощо. Цінним є те, що трудовий потенціал багатьма авторами (О. Грішнвою, М. Семикіною, Л. Шаульською та ін.) розглядається багатоаспектно, на різних економічних рівнях, при цьому дослідники розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, певної території, суспільства з притаманними кількісно-якісними характеристиками. Безумовно, таке комплексне бачення збагачує теоретичні уявлення про трудовий потенціал на сучасному етапі розвитку науки.

Виконаний аналіз наукових джерел [1-10] засвідчує, що сучасною економічною наукою найбільш досліджено категорію «трудовий потенціал», проте найменш вивченою залишається категорія «соціально-трудовий потенціал».

Варто нагадати, що у М. Долішній, С. Злупко, С. Бандур, М. Березовська, М. Пітюлич, Л. Семів та інші українські науковці на основі результатів своїх наукових пошуків переконливо довели, що саме у соціальній парадигмі концентрується зміст трудового потенціалу, всі його енергетичні можливості. Це дало змогу авторам увести термін «соціально-трудовий потенціал»: це «якість самих людей, які його персоніфікують, ... сукупність тих відносин, що забезпечують цю якість, ... це, нарешті, якість тих методів, засобів і механізмів, що відкривають простір для ефективного функціонування трудового потенціалу» [7, с. 14]. В наведеному визначенні увага зосереджується на тих якісних параметрах соціально-трудового потенціалу, які не обмежені у плані вдосконалення, але мають часові пороги зростання, що диктуються економічною, виробничою, культурною та політичною зрілістю суспільства.

Важливість такого уявлення бачимо в тому, що воно збагачує розуміння соціально-економічних механізмів реалізації трудових можливостей населення з урахуванням умов соціального буття, стану соціально-трудої сфери, розвиненості, гармонічності або конфліктності соціально-трудоих відносин, умов праці, нарешті, ментальності, специфіки культури праці, що склалася тощо. Стосовно останнього важливо прислухатися до думки С. Злупка, який підкреслює, що «коли йдеться про соціально-трудовий потенціал, ... потрібно мати на увазі господарську культуру в усіх її формах і проявах – культуру соціального й економічного мислення, мораль, етику, словом, усе, що впливає на поведінку людей у праці, побуті, при вкладанні економічних угод, здійсненні виробничих, торговельних та інших операцій» [7, с.15].

З нашої точки зору, такий підхід у тлумаченні соціально-трудоого потенціалу потребує подальшого розвитку. Пропонуємо таке визначення категорії «соціально-трудовий потенціал регіону»: це комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону.

По суті, соціально-трудовий потенціал регіону відображає наявний та потенційний запас соціально-трудоих можливостей регіону, що формуються демографічними, економічними, політичними, соціальними, культурно-історичними, географічними та іншими чинниками, виявляючи себе у соціально-трудої сфері в результаті активних соціальних взаємодій і взаємозалежностей, впливаючи на соціально-економічний розвиток регіону.

Отже, структура соціально-трудоого потенціалу в результаті впливу різноманітних чинників та низки кількісно-якісних характеристик уявляється багатокомпонентною і не обмежується лише наявністю суто трудового потенціалу, тобто людських продуктивних сил для праці. Термін «соціальні умови», застосований у визначенні соціально-трудоого потенціалу включає: соціальні можливості для формування здорової, освіченої, професійно грамотної, мотивованої до праці людини, здатної до постійної саморозвитку; господарчу, корпоративну культуру, пріоритетні соціально-трудові цінності населення, відносини між соціальними групами, соціально-трудові відносини, поширені в регіоні мотиви щодо вибору робочих місць, прояву трудової активності, соціальної відповідальності, досвід соціального діалогу, громадянська свідомість тощо.

Авторське концептуальне уявлення про сутність соціально-трудового потенціалу, його складові та чинники розвитку відображає рисунок 1.

Розвиваючи відомі з літератури підходи [2, с. 105], пропонуємо під розвитком соціально-трудового потенціалу регіону вважати процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу та оточуючого соціального середовища для забезпечення найповнішої реалізації та ефективного використання такого потенціалу в регіональній економіці на даному етапі та в перспективі.



Рисунок 1- Схема концептуального уявлення про сутність соціально-трудового потенціалу, його складові та чинники розвитку

Важливо усвідомити, що більш розвинені соціальні та трудові можливості регіону створюють кращі передумови для економічного зростання, інноваційного розвитку, отже, розвиток соціально-трудового потенціалу слід розглядати в одній площині з вагомими чинниками сприяння модернізації економіки та суспільства.

Викладене у статті дозволяє зробити такі висновки:

- теорія розвитку соціально-трудового потенціалу все ще знаходиться на стадії формування, що пояснює неоднозначність підходів до її тлумачення в літературі.
- в науці відбувається процес постійного збагачення уявлень про трудовий потенціал, можливості його використання та розвитку;
- утвердження у сучасних теоріях погляду на людину як носія людського капіталу в ніякому разі не зменшує значимість проблем трудового потенціалу, соціально-трудового потенціалу;
- категорія «соціально-трудовий потенціал» є значно ширшою за своїм змістом і природою, ніж категорія «трудовий потенціал», оскільки відображає не лише трудовий потенціал, а й сукупність соціальних умов його продуктивного розвитку та використання.
- уточнено визначення терміну «соціально-трудовий потенціал регіону»: це комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону;

■ запропоновано схему концептуального уявлення про сутність соціально-трудового потенціалу, його складові та чинники розвитку, яка може бути використана в процесі діагностики стану соціально-трудового потенціалу регіону, визначення впливових чинників та оптимізації важелів впливу для активізації розвитку соціально-трудового потенціалу в інтересах модернізації економіки та суспільства.

## Список літератури

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
2. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / [Н.Д. Лук'яненко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська, Л.Л. Шамільова та ін.] / МОН України. Донецький національний університет; НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : 2004. – 340 с.
5. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) // За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.
6. Галаз Л.В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства / Автореф. дисертації на здобуття наук. ступеню канд. екон. наук. – Львів, 2011. – 20с.
7. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика. Кол. монографія / За ред. М.І. Долішнього, С.М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.
8. Бажан І.І. Сутність категорії «трудова потенціал та її економічна природа // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69-73.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Острроверхов та ін. За ред. Є.П. Качана. – К.: Знання, 2008. – 407 с.
10. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В.Захарова. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.
11. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.

*С. Пасека*

### **Теоретические подходы к определению категории «социально-трудова потенціал региона»**

Систематизирован и осуществлён критический анализ научных подходов к определению категорий «трудова потенціал», «трудова потенціал региона», «социально-трудова потенціал региона». Определён авторский подход к пониманию социально-трудова потенціала региона, его составляющих, закономерностей развития.

*S. Paseka*

### **Theoretical approaches to the definition of the category “Social-working potential of the region”**

A critical analysis of the scientific approaches to the determining the categories of "labour potential", "labour potential of the region", "social-labour potential of the region" have been done and systematized. The author's approach to the understanding of the social-labour potential, its components.

Одержано 14.10.11



УДК 65.012.7:631.11

**О.В. Назаренко, доц., канд. екон. наук, О.І. Волошина, магістрант**  
*Сумський національний аграрний університет*

## Організація системи внутрішнього контролю підприємства в умовах сільськогосподарського виробництва

У статті проведено дослідження сучасного стану, сформовано авторське визначення поняття "внутрішній контроль", визначено елементи та запропоновані вимоги щодо ефективного функціонування системи внутрішнього контролю сільськогосподарського підприємства.

**внутрішній контроль, моніторинг заходів контролю, процедури контролю, середовище контролю, система внутрішнього контролю**

**Вступ.** Для успішного функціонування сільськогосподарського підприємства, збільшення виробництва продукції і зниження її собівартості, удосконалення господарського механізму і механізму управління всіма ланками діяльності необхідно здійснювати повсякденний внутрішній контроль та експертизу як окремих процесів, так і діяльності підприємства в цілому.

В сучасних умовах господарювання виникає необхідність постійного контролю за раціональним використанням за призначенням матеріальних засобів, виконанням зобов'язань перед державою по податкам та іншим платежам, перед постачальниками і підрядниками, за своєчасністю погашення дебіторської заборгованості економічних суб'єктів, а також за правильністю організації і веденням бухгалтерського обліку та складанням фінансової звітності.

**Аналіз останніх досліджень.** Значний внесок у розвиток наукової думки щодо внутрішнього контролю зробили такі автори, як М.Т. Білуха, В.В. Бурцев, Ф.Ф. Бутинець, Б.І. Валуєв, А.В., Є.В. Калюга, М.В. Кужельний, А.М. Кузьмінський, В.Я. Савченко, В.В. Сопко, Б.Ф. Усач, В.О. Шевчук.

Питання оцінки внутрішнього контролю в процесі проведення зовнішніх перевірок розглянуті в працях С.М. Бичкової, Ю.А. Данилевського, Н.І. Дорош, Л.П. Кулаковської, Л.Г. Макарової, О.А. Петрик.

Однак, окремі питання теорії і практики організації та функціонування системи внутрішнього контролю підприємств аграрної сфери України недостатньо вивчені і вимагають поглибленого дослідження.

Метою дослідження є аналіз сучасного стану та вдосконалення процесу функціонування системи внутрішнього контролю окремо взятого суб'єкта господарювання в умовах аграрного виробництва.

**Виклад основного матеріалу.** Наповнення функцій внутрішнього контролю конкретним змістом залежить від особливостей діяльності підприємства. Завдання конкретної служби можуть бути різними залежно від специфіки роботи підприємства, особливостей його організаційної структури та завдань, які ставить перед собою адміністрація в даний момент.

На рис. 1 наведено підходи різних авторів щодо визначення поняття внутрішнього контролю.

Згідно Міжнародного стандарту аудиту (МСА) 315 “Розуміння суб’єкта господарювання і його середовища та оцінка ризиків суттєвих викривлень” внутрішній контроль є процесом, який формує і залучає осіб, наділених керуючими повноваженнями, керівництво і інший персонал, щоб забезпечити обґрунтовану впевненість з точки зору забезпечення надійності бухгалтерської (фінансової) звітності і результативності операцій і відповідності їх вживаним законам і нормам. Іншими словами, це означає, що внутрішній контроль визначається і реалізується для усунення визначених ризиків бізнесу, які погрожують досягненню поставлених цілей.



Рисунок 1 – Визначення поняття внутрішнього контролю

Таким чином, формування внутрішнього контролю спрямоване на створення можливості для керівників економічного суб’єкта знижувати з його допомогою бізнес-ризик і готувати надійну бухгалтерську (фінансову) звітність, що відповідає діючим законам і іншим нормативним актам.

З введенням МСА 315 зазнала зміни і класифікація складових частин системи внутрішнього контролю. Відтепер вона містить наступні елементи:

- середовище контролю;
- процес оцінки ризиків суб’єкта господарювання;
- інформаційні системи, в тому числі пов’язані з ними відповідні бізнес-процеси, що стосуються фінансової звітності, та обмін інформацією;

- процедури контролю;
- моніторинг заходів контролю [3].

Згідно МСА 315 аналіз внутрішнього контролю необхідно здійснювати в розрізі п'яти вказаних компонент. В той же час оцінка системи внутрішнього контролю повинна поєднувати оцінку якості процедур контролю і ефективності їх застосування. При цьому користувач даних, отриманих в процесі здійснення внутрішнього контролю, повинен оцінювати систему внутрішнього контролю на основі свого професійного судження з точки зору ризику суттєвого викривлення бухгалтерської (фінансовою) звітності. Користувач (замовник) повинен зважати на усю специфіку внутрішнього контролю, здійснюваного за допомогою систем, заснованих на застосуванні обчислювальної техніки і відповідних технологій.

Узагальнивши і систематизувавши підходи вітчизняних та зарубіжних учених-економістів, щодо трактування сутності внутрішнього контролю через суб'єктивний підхід, ми дійшли висновку, що внутрішній контроль являє собою сукупність методів, способів та прийомів, які використовують суб'єкти контролю для забезпечення відповідності фінансово-господарської діяльності підприємства діючій нормативній базі, збереженню майна та інформації, попередженню зловживань та помилок, належній організації обліку та звітності. Його необхідно розглядати як складову всіх функцій у загальній системі управління.

Контроль, як функція управління, підпорядкований вирішенню завдань системи управління. При цьому контроль є причиною, а облік – наслідком. Управління без зворотного зв'язку (без обліку), втрачає ефективність, перетворюється у фікцію [4].

Елементами системи внутрішнього контролю сільськогосподарського підприємства визначено: об'єкти, суб'єкти, середовище, процедури та моніторинг проведених заходів.

Об'єктом внутрішнього контролю виступає фінансово-господарська діяльність, включаючи діяльність облікових, економічних, управлінських, інженерно-технологічних служб; статистична, фінансова, податкова та інша звітність підприємства.

Суб'єкти внутрішнього контролю аграрного підприємства представлено на рис. 2.

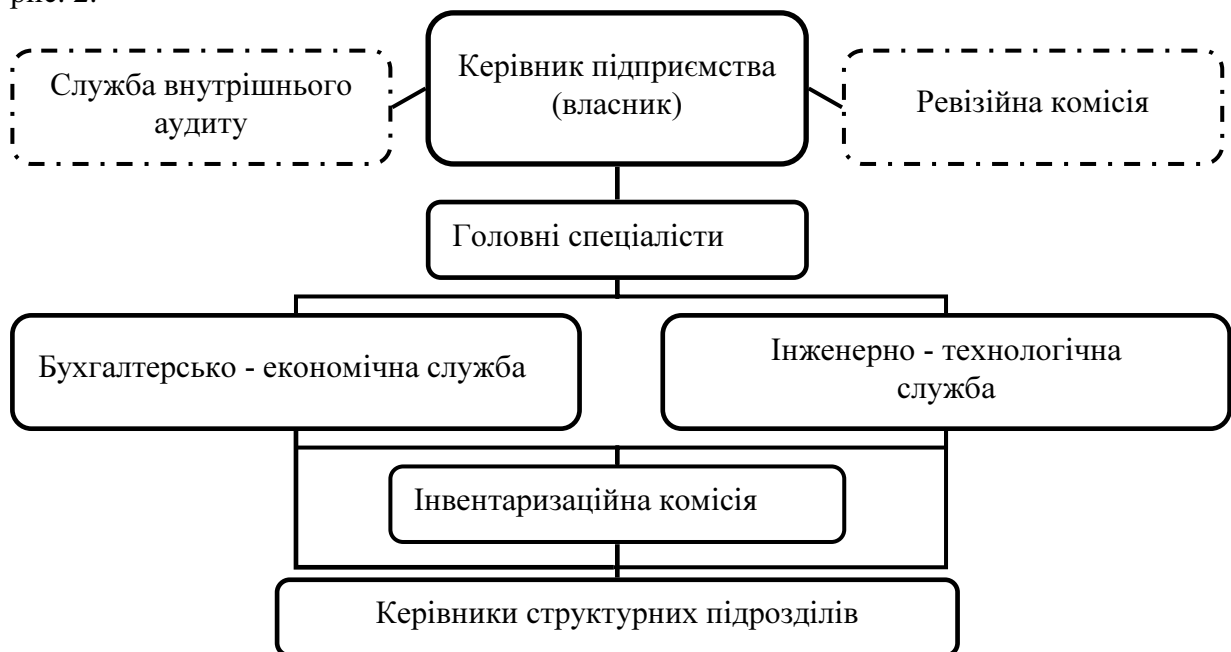


Рисунок 2 - Суб'єкти внутрішнього контролю аграрного підприємства

Середовище внутрішнього контролю (контрольне середовище) включає в себе:

- організаційну систему (розподіл функціональних обов'язків, повноваження та відповідальність, організаційна структура та взаємозв'язок підрозділів);
- систему документації та інформації (контроль документального оформлення документів, складання графіків руху документів, контроль відображення операцій в облікових регістрах, засоби комунікації та шляхи передачі і накопичення інформації, аналіз отриманих даних для прийняття управлінських рішень);
- кадрову політику (формування штату, підвищення кваліфікації, оплата праці, контроль виконання професійних обов'язків);
- матеріальні засоби захисту (наявність спеціально обладнаних приміщень, сигналізації, сейфів, охорони, застосування систем кодів, паролів та інших засобів проти несанкціонованого доступу до інформації);
- зовнішні перевірки контролюючими органами [3].

Процедури внутрішнього контролю являють собою сукупність прийомів документального (зустрічні, формальні, логічні, нормативно-правові, експертні, аналітичні перевірки, тощо) та фактичного контролю (інвентаризації, спостереження, лабораторний аналіз, тощо). У системі контролю сільськогосподарських підприємств поряд із загальними методичними прийомами досліджень, що мають універсальне значення, застосовують також спеціальні, властиві лише господарським процесам і операціям у цій галузі економіки. Так, при проведенні контрольних перевірок, які здійснюються в ході технологічного процесу в сільськогосподарському виробництві, виділяють контрольне збирання врожаю, контрольний удій молока та ін.

Моніторинг заходів контролю є процесом оцінки якості процедур контролю за результатами їх реалізації. Він передбачає оцінку структури та функціонування процедур контролю на своєчасній основі і вживання необхідних виправних заходів. Моніторинг здійснюється з метою забезпечення подальшої ефективності в реалізації заходів контролю.

Функції внутрішнього контролю визначаються керівництвом або власником підприємства залежно від змісту і специфіки його діяльності, обсягів, показників, системи управління. Однак можна виділити ряд типових функцій, притаманних внутрішньому контролю і відмінних від зовнішнього, незалежно від особливостей діяльності підприємства, на якому він проводиться, зокрема:

- зменшення ризиків у проведенні операцій, пов'язаних з ефективним використанням ресурсів;
- вивчення стану бухгалтерського обліку, його моніторинг та розробка рекомендацій щодо удосконалення даної системи;
- дослідження бухгалтерської й оперативної інформації, включаючи експертизу засобів і способів, що використовуються для визначення, оцінки, класифікації такої інформації, і складання на її основі звітності, а також спеціальне вивчення окремих статей звітності;
- перевірку виконання законів та інших нормативних актів, а також вимог облікової політики, інструкцій, рішень і вказівок керівництва або власників;
- вивчення й оцінку контрольних процедур у структурних підрозділах підприємства;
- перевірку наявності, стану і забезпечення збереження майна;
- роботу над спеціальними проектами і контроль за окремими елементами структури внутрішнього контролю;
- оцінку використовуваного підприємством програмного забезпечення;
- спеціальні службові розслідування окремих випадків, за завданням керівника;

- розробка і подання пропозиції щодо усунення виявлених недоліків і пропозицій з підвищення ефективності управління.

Перебудова господарського механізму в країні потребує вдосконалення всієї системи контролю (в тому числі внутрішнього), яка має відповідати сучасним умовам господарювання. Насамперед це стосується нормативно-правового забезпечення внутрішнього контролю сільгосп підприємств.

**Висновки.** В умовах реформування сільськогосподарських підприємств, посилення їх самостійності контроль наближається до виробництва. Внутрішній контроль має зайняти одну з основних складових у його структурі. Він покликаний забезпечити систему управління достовірною інформацією про фінансово-господарську діяльність підприємства, сформував пакет інформації для управлінського персоналу з метою прийняття ним ефективних управлінських рішень. Залежно від організаційно-правових форм аграрних підприємств ми пропонуємо такі суб'єкти внутрішньогосподарського контролю: власник, ревізійна комісія, керівник, служба внутрішнього аудиту, головні спеціалісти підприємства, бухгалтерсько-економічна служба, інженерно-технологічна служба, інвентаризаційна комісія, керівники структурних підрозділів.

Як висновок, необхідно зазначити, що ефективною слід вважати роботу системи бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю за умов виконання наступних вимог: оригінали документів, що підтверджують здійснення фінансово-господарських операцій правильно заповнені за встановленими формами і відповідно до встановлених вимог; зафіксовані особливості операцій, які мають суттєве значення для обліку та звітності; фінансова звітність складена у відповідності до вимог П(С)БО, за встановленою формою, всі показники взаємопов'язані та співставні, інформація своєчасно доведена до внутрішніх та зовнішніх користувачів.

## Список літератури

1. Акентьєва О. Б. Підвищення економічної ефективності внутрішнього контролю підприємства: автореф. дис.... канд. екон. наук. : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / О. Б. Акентьєва. – Донецьк, 2007. - 20 с.
2. Виговська Н. Г. Внутрішньогосподарський контроль та внутрішній аудит: порівняльний аспект / Н. Г. Виговська // Вісник Житомирського державного технологічного університету. - 2005. – № 1 (31). – С. 45-54.
3. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики : видання 2007 року. / пер. з англ. мови О. В. Селезньов, О. Л. Ольховікова, О. В. Гик, Т. Ц. Шарашидзе, Л. Й. Юрківська, С. О. Куліков. – К. : ТОВ «ІАМЦ АУ «Статус», 2007. – 1172 с.
4. Наочний посібник з аудиту : навчальний посібник / заг. ред. О. В. Вороновська, П. М. Майданевич. – Сімферополь : ПП «Підприємство Фенікс», 2011. – 285 с.

*А. Назаренко, О. Волошина*

**Организация системы внутреннего контроля предприятия в условиях сельскохозяйственного производства**

В статье проведено исследование современного состояния, сформировано авторское определение понятия "внутренний контроль", определены элементы и предложены требования для эффективного функционирования системы внутреннего контроля сельскохозяйственного предприятия.

*O. Nazarenko, O. Voloshyna*

**Organization of internal control enterprise in the agricultural production**

This article presents the current state of research, formed the author's definition of «internal control», defined elements and proposed requirements for the effective functioning of the internal control system of agricultural enterprises.

Одержано 04.10.11

**УДК 631.162:004.4'24 (477)**

**Н.В. Прохар, доц., канд. екон. наук**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Використання інформаційних технологій в обліку фінансових результатів сільськогосподарських формувань**

В статті розглянуто особливості автоматизованого формування фінансових результатів сільськогосподарських формувань та розроблено пропозиції для його вдосконалення.

**автоматизація, інформаційні технології, доходи, витрати, фінансові результати, центри відповідальності, сільськогосподарські формування**

Сучасний етап функціонування економічної системи характеризується зростанням інформаційного навантаження як на управлінський персонал, так і на працівників бухгалтерії, що потребує перегляду організаційних форм ведення бухгалтерського обліку. Суттєвих змін в умовах реформування національного бухгалтерського законодавства потребує не тільки облік, а й контроль, що покликані забезпечити всі ланки управління оперативною та деталізованою в необхідному розрізі інформацією, швидко реагувати на зміну нормативної бази, відхилення від запланованих показників діяльності тощо. Тому з метою удосконалення управління сільськогосподарськими формуваннями необхідно використовувати сучасні методи управління і запроваджувати комплексну автоматизацію облікової та управлінської діяльності, що базується на новітніх інформаційних технологіях.

Як свідчать наукові публікації, в умовах повної чи часткової автоматизації галузей економічної діяльності за межами більшості наукових досліджень та нормативної регламентації залишаються питання проектування комп'ютерних технологій, створення оптимальної бази даних для сільськогосподарських формувань, автоматизованого робочого місця (АРМ) бухгалтера, зв'язку АРМ бухгалтера з мережею АРМ управлінських працівників та операторів виробничих ділянок саме в агроформуваннях. Більше того, сільгоспвиробники, в основному, здійснюють ведення обліку без застосування програмного забезпечення, що унеможлиблює їх своєчасне реагування на зміну ринкових умов господарювання, знижує привабливість вкладення інвестицій іноземними інвесторами, а інформація бухгалтерського обліку в цілому та фінансових результатів, зокрема, не має необхідної аналітичності, оперативності, достовірності, а отже – й релевантності.

*O. Nazarenko, O. Voloshyna*

**Organization of internal control enterprise in the agricultural production**

This article presents the current state of research, formed the author's definition of «internal control», defined elements and proposed requirements for the effective functioning of the internal control system of agricultural enterprises.

Одержано 04.10.11

**УДК 631.162:004.4'24 (477)**

**Н.В. Прохар, доц., канд. екон. наук**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

## **Використання інформаційних технологій в обліку фінансових результатів сільськогосподарських формувань**

В статті розглянуто особливості автоматизованого формування фінансових результатів сільськогосподарських формувань та розроблено пропозиції для його вдосконалення.

**автоматизація, інформаційні технології, доходи, витрати, фінансові результати, центри відповідальності, сільськогосподарські формування**

Сучасний етап функціонування економічної системи характеризується зростанням інформаційного навантаження як на управлінський персонал, так і на працівників бухгалтерії, що потребує перегляду організаційних форм ведення бухгалтерського обліку. Суттєвих змін в умовах реформування національного бухгалтерського законодавства потребує не тільки облік, а й контроль, що покликані забезпечити всі ланки управління оперативною та деталізованою в необхідному розрізі інформацією, швидко реагувати на зміну нормативної бази, відхилення від запланованих показників діяльності тощо. Тому з метою удосконалення управління сільськогосподарськими формуваннями необхідно використовувати сучасні методи управління і запроваджувати комплексну автоматизацію облікової та управлінської діяльності, що базується на новітніх інформаційних технологіях.

Як свідчать наукові публікації, в умовах повної чи часткової автоматизації галузей економічної діяльності за межами більшості наукових досліджень та нормативної регламентації залишаються питання проектування комп'ютерних технологій, створення оптимальної бази даних для сільськогосподарських формувань, автоматизованого робочого місця (АРМ) бухгалтера, зв'язку АРМ бухгалтера з мережею АРМ управлінських працівників та операторів виробничих ділянок саме в агроформуваннях. Більше того, сільгоспвиробники, в основному, здійснюють ведення обліку без застосування програмного забезпечення, що унеможлиблює їх своєчасне реагування на зміну ринкових умов господарювання, знижує привабливість вкладення інвестицій іноземними інвесторами, а інформація бухгалтерського обліку в цілому та фінансових результатів, зокрема, не має необхідної аналітичності, оперативності, достовірності, а отже – й релевантності.

Розгляду окремих аспектів автоматизації бухгалтерського обліку присвячені праці вітчизняних науковців, таких як М.Т. Білуха, Ю.Я. Литвин, М.Ф. Огійчук, В.С. Пономаренко, П.Т. Саблук, Л.К. Сук, Л.О. Терещенко, а також зарубіжних - Г.А. Титоренко, І.Т. Трубілін, Г.В. Федорова та інших, що відзначаються фрагментарністю та розкривають, в основному, загально-теоретичні аспекти автоматизованої обробки економічної інформації.

Метою статті є розгляд особливостей застосування інформаційних технологій в обліку фінансових результатів сільськогосподарських формувань та розробка пропозицій для його вдосконалення.

Використання певної програми з автоматизації бухгалтерського обліку в сільському господарстві повинно передбачати визначення керівників та спеціалістів відповідних рівнів щодо збору, накопичення, обробки та зберігання інформації. Однак, як зауважує Т.І. Владімірова [1, с. 392], автоматизувати процес визначення фінансових результатів без автоматизації попередніх економічних циклів підприємства є неможливим, тому важливого значення набуває саме розмежування та регламентація потоків інформації про всі без виключення об'єкти обліку.

Кількість автоматизованих робочих місць (АРМ) залежить від організаційної структури сільськогосподарських формувань та їх фінансових можливостей, масштабів автоматизації обліково-контрольних процесів. Тому саме найбільш типова організаційна структура центрів відповідальності в сільськогосподарських формуваннях, на нашу думку, може бути покладена в основу АРМ керівників виробничих і збутових підрозділів сільськогосподарських підприємств (рис. 1).

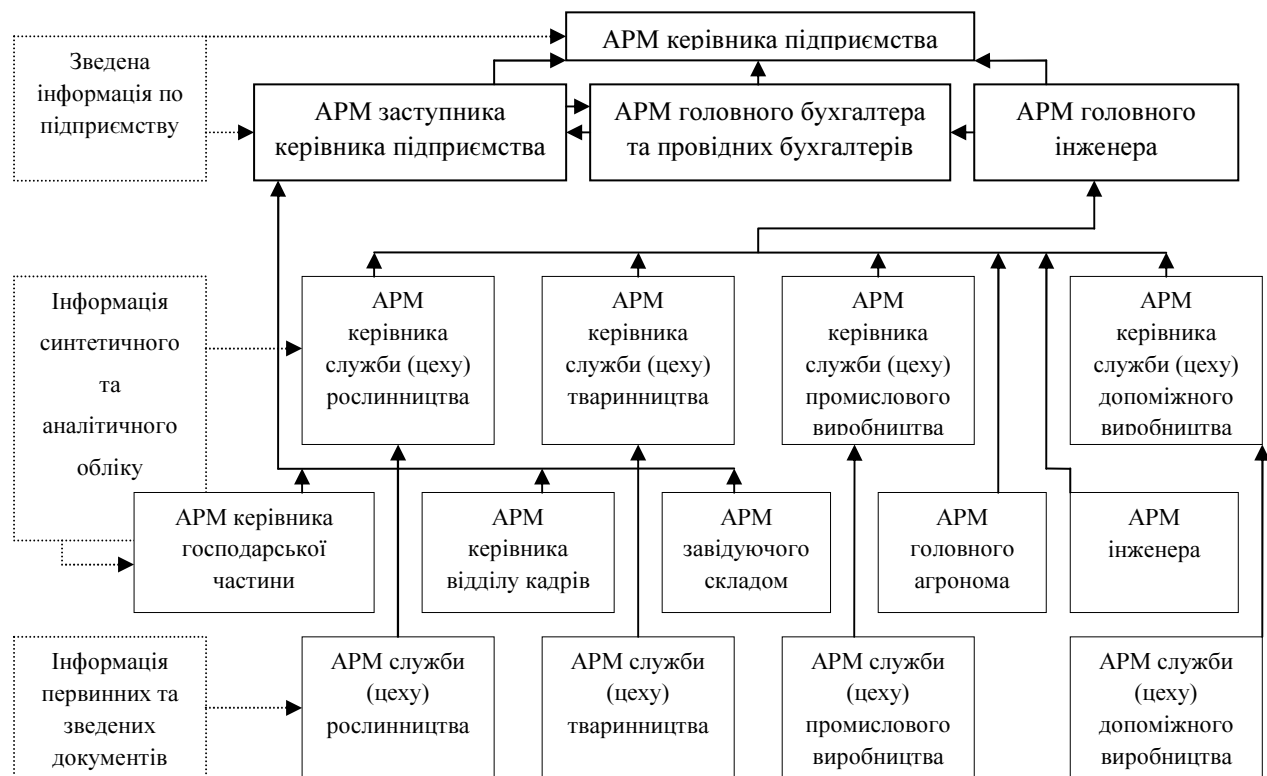


Рисунок 1 - Схема організації обліку й контролю фінансових результатів із застосуванням локальної комп'ютерної мережі

Схема організації обліку із застосуванням локальної комп'ютерної мережі призначена забезпечити посилення контролю за діяльністю структурних підрозділів



сільськогосподарських формувань. Інформація з первинних та зведених документів підлягає введенню в комп'ютер безпосередньо в службах основного, промислового чи допоміжного виробництв. Контроль інформації про доходи, витрати та фінансові результати в аналітичному та синтетичному розрізах покладено на керівників центрів відповідальності. Контрольні повноваження головного бухгалтера та провідних бухгалтерів полягають у перевірці регістрів синтетичного та аналітичного обліку й формуванні внутрішньої та зовнішньої звітності. Тоді як заступник керівника й керівник підприємства покликані здійснювати загальний контроль результатів діяльності та прийняття рішень з метою поточного й перспективного управління підприємством. Така організація обліку й контролю фінансових результатів, на нашу думку, спростить та прискорить інформаційні зв'язки менеджерів відповідних рівнів та вищого керівництва, а отже – дозволить на всіх етапах просування інформації своєчасно реагувати на виявлені відхилення від запланованих параметрів діяльності.

Погоджуємося з думкою П.В. Іванюти [2, с. 226], що з врахуванням особливостей сільськогосподарського виробництва за умов розташування відокремлених підрозділів на досить великій відстані від основного офісу та бухгалтерії впровадити інформаційні системи дуже складно. В цьому випадку доцільне використання комп'ютерної техніки і корпоративних мереж, що передбачає розмежування доступу до облікової інформації.

На нашу думку, розмежування доступу до мережевих ресурсів в сільськогосподарських формуваннях шляхом введення реєстраційного імені та паролю повинно відповідати запропонованій схемі організації обліку й контролю в умовах автоматизації. Так, керівник підприємства повинен мати доступ до інформації, необхідної для управління, тобто узагальненої та відповідним чином згрупованої, що міститься у внутрішній та зовнішній звітності. Як головний системний адміністратор, він повинен визначати допуск в мережу користувачів та забезпечувати між ними належний обмін інформацією. Менеджери відповідних рівнів повинні контролювати досягнення запланованих показників в межах структурних підрозділів, які вони очолюють, тому повинні мати доступ до інформації регістрів синтетичного й аналітичного обліку та первинних і зведених документів. У свою чергу, працівники служб основного, промислового та допоміжного виробництв повинні мати доступ тільки до інформації первинних та зведених документів. Працівники бухгалтерії повинні контролювати виникнення доходів, витрат та обчислення фінансових результатів на стадіях як первинного, так і поточного й підсумкового обліку, що передбачає доступ до всієї облікової інформації.

Ефективний контроль витрат, доходів та фінансових результатів в автоматизованій системі управління підприємством неможливий без раціональної побудови довідників. Довідник структурних підрозділів дає змогу співвідносити витрати й доходи з окремими центрами відповідальності, а тому й обчислювати в такому розрізі фінансові результати. Важливого значення в процесі присвоєння кодів структурним підрозділам має узгодженість з принципами моделювання, що повинно забезпечити формування необхідної інформації не тільки з метою її обліку, а й управління підприємством.

На нашу думку, в основу кодування структурних підрозділів необхідно покласти принцип співвідношення процесів у діяльності підприємства (постачання, виробництва, збуту продукції та управління підприємством) й місць їх здійснення (конкретних структурних підрозділів) (табл. 1).

Таблиця 1 - Рекомендовані коди центрів відповідальності сільськогосподарських формувань

Код	Процес в діяльності підприємства	Найменування структурного підрозділу
1	постачання	відділ постачання
2	основне виробництво	ділянка відкритого ґрунту
3		ділянка закритого ґрунту
4		ділянка багаторічних насаджень
5	промислове виробництво	олійниця
6		млини
7		фруктосховище
8	допоміжне виробництво	ремонтна майстерня
9		гараж
10		електроцех
11		цех водопостачання і каналізації
12		котельня
13	збут продукції	склади
14	управління підприємством	бухгалтерія, відділ кадрів
15		головний офіс

З метою віднесення витрат до конкретних центрів відповідальності необхідно передбачити у відповідному довіднику кодування витрат підприємства у розрізі його структурних підрозділів. Важливого значення у зв'язку з цим набуває деталізація витрат саме в розрізі статей витрат для розрахунку технологічної собівартості, що спростить та прискорить складання виробничого звіту № 10.3а с.-г. На нашу думку, коди в довіднику витрат повинні включати не більше чотирьох цифр і забезпечувати зв'язок процесів у діяльності підприємства й центрів відповідальності, що узагальнено в табл. 2.

Таблиця 2 - Рекомендовані коди статей витрат сільськогосподарських формувань

№ з/п	Статті витрат	Постачання				Основне виробництво			Промислове виробництво			Допоміжне виробництво				Збут продукції		Управління підприємством	
		відділ постачання	ділянка відкритого ґрунту	ділянка закритого ґрунту	ділянка багаторічних насаджень	олійниця	млин	фруктосховище	ремонтна майстерня	гараж	електроцех	цех водопостачання і каналізації	котельня	склади	бухгалтерія, відділ кадрів	головний офіс			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1	Насіння та посадковий матеріал	-	2.1	3.1	4.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
2	Паливо та мастильні матеріали	1.2	2.2	3.2	4.2	5.2	6.2	7.2	8.2	9.2	10.2	11.2	12.2	13.2	14.2	15.2			
3	Будівельні матеріали	-	-	-	-	5.3	6.3	7.3	8.3	9.3	10.3	11.3	12.3	13.3	14.3	15.3			
4	Запасні частини	-	2.4	3.4	4.4	5.4	6.4	7.4	8.4	9.4	10.4	11.4	12.4	13.4	14.4	15.4			
5	Малощітні швидкозношувані предмети	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5	10.5	11.5	12.5	13.5	14.5	15.5			
6	Добрива	-	2.6	3.6	4.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			

Продовження табл.2

7	Засоби захисту рослин		2.7	3.7	8.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Сировина та матеріали	-	-	-	-	5.8	6.8	7.8	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Енергія	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.9	-	12.9	-	-	-
10	Витрати на оплату праці	1.10	2.10	3.10	4.10	5.10	6.10	7.10	8.10	9.10	10.10	11.10	12.10	13.10	14.10	15.10
11	Відрахування на соціальні заходи	1.11	2.11	3.11	4.11	5.11	6.11	7.11	8.11	9.11	10.11	11.11	12.11	13.11	14.11	15.11
12	Амортизація	1.12	2.12	3.12	4.12	5.12	6.12	7.12	8.12	9.12	10.12	11.12	12.12	13.12	14.12	15.12
13	Страхові платежі	-	2.13	3.13	4.13	-	-	-	8.13	9.13	10.13	-	12.13	13.13	14.13	15.13
14	Витрати на відрядження	1.14	2.14	3.14	4.14	5.14	6.14	7.14	8.14	9.14	10.14	11.14	12.14	13.14	14.14	15.14
15	Роботи і послуги	1.15	2.15	3.15	4.15	5.15	6.15	7.15	8.15	9.15	10.15	11.15	12.15	13.15	14.15	15.15
16	Інші витрати	1.16	2.16	3.16	4.16	5.16	6.16	7.16	8.16	9.16	10.16	11.16	12.16	13.16	14.16	15.16
17	Загальновиробничі витрати	-	2.17	3.17	4.17	5.17	6.17	7.17	8.17	-	-	-	-	-	-	-

Дві перші цифри коду в таблиці відповідають центру відповідальності, а останні цифри – відповідній статті витрат, що забезпечить поточний контроль формування технологічної собівартості центрів відповідальності та оцінку внеску структурних підрозділів у загальний фінансовий результат підприємства.

Витрати й доходи сільськогосподарських формувань також можуть розрізнятися в залежності від широкої номенклатури основної та побічної продукції, каналів реалізації, видів робіт чи наданих послуг цехами (службами) допоміжного виробництва, що обслуговують основне виробництво тощо. Оскільки номенклатура видів продукції сільського господарства є достатньо різноманітною, а її виробництво потребує типових робіт (послуг), то витрати й доходи доцільно розглядати не тільки за центрами їх виникнення та відповідальності, й а у розрізі видів виробництва та наданих робіт і послуг, що здійснюються працівниками різних структурних підрозділів сільськогосподарських підприємств. У загальній сукупності вони утворюють технологічний процес, що визначає, які операції можуть знайти відображення у первинних документах на підставі даних про кількісні параметри виробництва та особливості їх подальшого обліку, класифікацію витрат та доходів з метою поточного накопичення й контролю у розрізі центрів виникнення витрат та відповідальності. Враховуючи наведені вище міркування, вважаємо, що структура кодів рахунків з обліку доходів, витрат та фінансових результатів операційної діяльності повинна бути наступною (рис. 2).



Рисунок 2 - Структура кодів доходів, витрат та фінансових результатів операційної діяльності в автоматизованій системі управління

Код виду діяльності необхідний для деталізації доходів, витрат та фінансових результатів у розрізі основної та іншої операційної діяльності; код галузі діяльності – у розрізі рослинництва, тваринництва, підсобних та обслуговуючих господарств; код виду продукції – у розрізі сільськогосподарської продукції, робіт чи послуг; код центру відповідальності – у розрізі структурних підрозділів підприємства; код каналу реалізації – у розрізі продажу державі, переробним чи заготівельним підприємствам, кінцевим споживачам тощо. Запропонована структура кодів рахунків операційної діяльності, розширить можливості як оперативного, так і поточного обліку й контролю фінансових результатів. У свою чергу, коди рахунків з обліку доходів, витрат та фінансових результатів іншої звичайної діяльності та надзвичайних подій, повинні, на нашу думку, включати код субрахунку, код джерела формування фінансових результатів (від реалізації, зміни цін, операцій володіння та інших операцій) і код об’єктів інвестування, оренди, видів стихійного лиха тощо.

Оскільки обчислення фінансових результатів в автоматизованій системі управління є технічною операцією, то рекомендовані коди рахунків автоматично повинні проставлятися у формах первинних документів чи реєстрів обліку, які містять кореспонденцію рахунків. Введення реквізитів стандартних форм первинних документів, відповідно до запропонованої схеми організації автоматизованого обліку, покладено на працівників служб основного, промислового чи допоміжного виробництва, а контроль за їх складанням – на керівників відповідних служб.

Процес автоматизованого формування облікової інформації про фінансові результати завершується комплексом завдань „Зведений облік та звітність”. Результати зведеного аналітичного та синтетичного обліку можуть використовуватися як для внутрішнього, так і для зовнішнього контролю фінансових результатів на підприємстві. На працівників бухгалтерії при цьому покладено обов’язки контролю виконання всіх облікових робіт.

Внутрішні звіти, що формуються автоматично, включають відомості за рахунками, журнали, оборотно-сальдові відомості, Головну книгу, а також спеціально розроблені внутрішні звіти, що враховують галузеву специфіку сільськогосподарських підприємств. Інформаційна корисність внутрішніх звітів може бути суттєво підвищена за рахунок налаштування програмного забезпечення на облік не тільки фактичних, а й планових доходів, витрат і фінансових результатів, що розширить можливості внутрішнього контролю підприємства.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** За результатами дослідження робимо висновок, що ефективне ведення обліку фінансових результатів сільськогосподарських формувань неможливе без запровадження автоматизованої обробки облікової інформації. Проектування інформаційних потоків доходів і витрат з урахуванням організаційної структури центрів відповідальності та основних видів робіт (послуг) сільськогосподарських формувань забезпечить раціональну побудову інформаційної системи підприємства. Подальше дослідження автора буде спрямоване на облік відхилень від норм витрат в автоматизованій системі управління підприємством.

## Список літератури

1. Владімірова Т.І. Проблеми автоматизації обліку та їх вплив на фінансові результати / Т.І. Владімірова // Вісник Національного університету „Львівська політехніка”. – Львів: Видавництво Національного університету „Львівська політехніка”, 2007. – № 576. – С. 391–397.
2. Іванюта П.В., Левченко З.М. Внутрішньогосподарський (управлінський) облік у виробничих підрозділах сільськогосподарських господарюючих суб’єктів: навчальний посібник / П.В. Іванюта, З.М. Левченко. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 368 с.

*Н. Прохар*

### **Использование информационных технологий в учете финансовых результатов сельскохозяйственных формирований**

В статье рассмотрены особенности автоматизированного формирования финансовых результатов сельскохозяйственных формирований и разработано предложения по его совершенствованию.

*N. Prohar*

### **Using of information technologies is in the account of financial results of the agricultural formings**

At the article was features of the automated forming of financial results are considered on agricultural enterprises and suggestions are developed for his perfection.

Одержано 27.09.11

УДК 65.01:334.735:339.37

**В.А.Панченко, канд. екон. наук**

*Кіровоградський кооперативний коледж економіки і права ім. М.П.Сая*

## Управління організаціями та підприємствами торгівлі системи споживчої кооперації на засадах удосконалення торговельного обслуговування

Удосконалення торговельного обслуговування в системі споживчої кооперації можливо забезпечити за рахунок впровадження комплексної системи діагностики за такими напрямки оцінки – матеріально-технічними, соціально-психологічними та інформаційними. Для оцінки загального стану системи торговельного обслуговування споживачів, для аналізу якості функціонування роздрібною торгівлі споживчої кооперації необхідно розрахувати інтегральний та середньозважений показники за всіма напрямками торговельного обслуговування споживачів.

**якість, торговельне обслуговування, управління якістю торговельного обслуговування, роздрібна торгівля, система споживчої кооперації**

**Вступ.** Для дослідження управління якістю торговельного обслуговування організацій, підприємств споживчої кооперації доцільно проаналізувати їх соціально-економічну сутність, визначити ключові проблеми функціонування та перспективи подальшого розвитку.

Споживча кооперація України – це самостійна соціально-економічна система, що є підсистемою економічної системи держави. Вона досягла рівноправної форми розвитку в концепції ринкового реформування державної економіки, різноманітності соціально-економічних структур, форм власності. Система споживчої кооперації України – це добровільне об'єднання громадян для спільного ведення господарської діяльності з метою поліпшення свого економічного та соціального становища [8]. Таке визначення відображає соціальну місію системи – об'єднання громадян, як споживачів з метою найбільш повного задоволення власних потреб на товари та послуги за рахунок здійснення торгової, заготівельної, виробничої та іншої діяльності.

Вперше теоретично обґрунтували кооперацію як форму суспільного розвитку засновники кооперативного руху соціалісти-утопісти А. де Сен-Сімон, Ш. Фур'є, Р. Оуен, Ф. Лассаль і У. Кінг. Теоретичні основи розвитку вітчизняного кооперативного руху закладено в працях таких учених, як Ш. Жід, М. Балін, Дж. Рассел, О. Чаянов, М. Кондратьєв, К. Маркс, Є. Бернштейн, М. Левитський, С. Бородаєвський, Б. Мартос та інші дослідники. Основоположником управлінської кооперативної думки визнано М. Туган-Барановського [10].

Проблемам управління в організаціях і на підприємствах споживчої кооперації у ринкових умовах діяльності присвячена низка досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, серед них такі теоретики та практики кооперативної ідеї: М. Аліман, В. Апопій, С. Бабенко, П. Балабан, О. Березін, В. Блістер, М. Виноградський, В. Галюк, В. Геєць, С. Гелей, Я. Гончарук, В. Жигалов, В. Левицький, Л. Лігоненко, А. Мазаракі, І. Маркіна, П. Саблук, Н. Ушакова, О. Фрідман, Ф. Хміль, А. Чухно та інші науковці [1-4; 6-7; 9-10]. Огляд існуючих досліджень відобразив, що питання удосконалення управління системою споживчої кооперації, зокрема управління якістю торговельного

обслуговування, залишаються актуальними. У існуючих наукових доробках теоретики та практики досліджували галузеві й функціональні особливості управління в системі споживчої кооперації, конкурентне середовище соціально-економічної системи тощо. Проте праці багатьох учених свідчать про практичну необхідність і невирішеність проблеми вдосконалення торговельного обслуговування в ринкових умовах функціонування споживчої кооперації.

**Постановка задачі.** Завдання наукового дослідження обґрунтовується пошуком шляхів оцінки загального стану системи торговельного обслуговування споживачів, аналізу якості функціонування роздрібною торгівлі споживчої кооперації. Для виконання названого завдання були застосовані закони діалектики та загальнонаукові методи, серед них аналіз і синтез, індукція і дедукція.

**Результати.** Процес управління в системі споживчої кооперації ґрунтується на принципах добровільності членства, демократизму, соціальної справедливості, взаємодопомоги та співробітництва, вільного господарського функціонування на основі ринкових відносин [8]. Відмінність системи споживчої кооперації від інших соціально-економічних систем полягає в таких особливостях: наявності комбінованої соціально-економічної системи, багатоцільового характеру функціонування, багатогалузевого характеру діяльності, комплексності процесу управління і виробництва, в ієрархічній побудові, функціонуванні на основі самодіяльності членів [3-4].

Завдання споживчої кооперації в економічній сфері полягають у зміцненні багатокладності, розширенні масштабів економічної діяльності, забезпеченні матеріальних потреб членів споживчих товариств і спілок, органічному поєднанні особистих, колективних і суспільних інтересів. У соціальній сфері основні завдання спрямовані на активну реалізацію соціальної місії споживчої кооперації, соціальну підтримку, соціальну гарантію та соціальний захист членів споживчих товариств і спілок, участь у розвитку соціальної сфери села [9]. Соціальна спрямованість системи споживчої кооперації визначається рівнем кооперування населення, задоволенням його платоспроможного попиту, громадсько-господарською активністю; економічна спрямованість є елементом соціальної і характеризується кількістю галузей, організацій, підприємств, видів господарської діяльності, розміром отриманого прибутку.

Особливістю системи споживчої кооперації є багатогалузева діяльність, вона функціонує як у сфері обігу, так і виробництва. До основних галузей і видів її діяльності відносяться торгівля і громадське харчування (ресторанне господарство), заготівлі сільськогосподарської продукції і сировини, промисловість, підсобне сільське господарство, будівництво, транспорт, житлово-комунальне господарство. Крім того, вона має організації охорони здоров'я (поліклініки, аптечні заклади, санаторії, будинки відпочинку), професійно-технічні технікуми та коледжі, вищі навчальні заклади [5, с. 34–35].

На ринку споживча кооперація є одночасно виробником товарів і послуг (виробнича діяльність), постачальником і посередником (гуртова торгівля, заготівельна діяльність), продавцем товарів і послуг (роздрібна торгівля, ресторанне господарство), покупцем і споживачем товарів і послуг (підприємства споживчої кооперації, її члени, члени споживчих товариств і спілок).

Провідною галуззю господарської діяльності споживчої кооперації є торгівля, саме вона дає найбільший економічний ефект. Система роздрібною торгівлі споживчої кооперації складається з організацій і підприємств торгівлі та ресторанного господарства універсального типу, виробничих і невиробничих магазинів, універсамів, супермаркетів, магазинів самообслуговування, кафе, кіосків тощо.

У період ринкових перетворень значно знизився рівень участі системи споживчої кооперації у формуванні споживчого ринку країни, у торговельному обслуговуванні населення. Для відновлення втрачених позицій у Стратегії розвитку споживчої кооперації України до 2015 р. заплановано реформування організаційно-господарської, структурної та територіальної організації роздрібної торгівлі споживчої кооперації.

Вдосконалення роздрібної торговельної мережі спрямовано на реалізацію таких заходів [9, с. 11], як стабілізація кількісного та якісного розвитку роздрібної торговельної мережі, формування ефективних, конкурентоспроможних суб'єктів господарської діяльності у сфері роздрібної торгівлі; набуття кооперативними магазинами ролі основної сполучної ланки з членами споживчих товариств і спілок, центру організації та проведення роботи по всіх напрямках діяльності споживчої кооперації: заготівельної, кредитної, інформаційної, консультаційної, організаційно-масової, сервісної; обґрунтування необхідності державної підтримки соціально важливих функцій підприємств роздрібної торгівлі споживчої кооперації, зокрема з питань обслуговування економічно ризикованих зон торгівлі (у віддалених сільських населених пунктах, важкодоступних та екологічно несприятливих регіонах); реалізація конкурентних переваг споживчої кооперації, вивчення конкурентів роздрібних підприємств, їх усунення, а також застосування агресивного маркетингу щодо ліквідації елементів недобросовісної конкуренції; оптимізація асортиментної політики споживчої кооперації щодо торгівлі екологічно чистими продуктами, залучення на ринок товарів продукції місцевого виробництва тощо; участь споживчої кооперації в розробці та реалізації генеральних планів розвитку населених пунктів – відкриття ключових об'єктів роздрібної торгівлі, у тому числі в складі соціально-культурно-побутових центрів сіл і міст; проникнення підприємств кооперативної роздрібної торгівлі на територію малих, середніх і великих міст, у склад торговельно-сервісних центрів, торговельних пасажів, розташованих у тому числі на ринках, на автодорожніх шляхах, місцях транспортних розв'язок та інших привабливих для торгівлі зонах; досягнення переважання в структурі видів і типів роздрібних торговельних підприємств сільської місцевості магазинів зі змішаним асортиментом продовольчих і непродовольчих товарів, у районних центрах і містах – універсальних і спеціалізованих магазинів, зокрема з торгівлі господарськими та будівельними матеріалами, продтоварами; підвищення ролі магазину, зміцнення його статусу як центру по роботі з членами споживчих товариств і спілок

Функціонування організацій, підприємств споживчої кооперації на сучасному етапі розвитку спрямоване на диверсифікацію діяльності за рахунок поєднання основного виду діяльності з суміжними, зокрема запровадження нових технологій позамагазинної торгівлі: використання електронних засобів, телефонного зв'язку, ярмарків, базарів, аукціонів; використання переваг пересувної та посилкової торгівлі, торгівлі за каталогами, на замовлення, за графіками в населених пунктах, де відсутня торговельна мережа.

На сучасному етапі підприємства, організації торгівлі споживчої кооперації функціонують і розвиваються, враховуючи суттєві зміни зовнішнього середовища у результаті ринкових системних трансформацій і структурної перебудови економіки, місце споживчої кооперації в економічній системі, соціальній сфері, національному кооперативному русі, її значення в соціально-культурній перебудові села.

Ринкові умови господарювання вимагають модернізації підприємств, оптимізації їх потужностей, концентрації господарської діяльності, раціонального розташування кооперативних об'єктів; диверсифікації господарської діяльності на базі



нових технологій, методів господарювання, конкурентних механізмів; упровадження конкурентних стратегій, ефективних методів конкурентної боротьби, реалізації конкурентних переваг кооперації, створення з боку держави різних умов конкуренції [9].

В основу структурної та територіальної організації роздрібно-торгівельної мережі має бути покладена максимальна адаптація до стереотипів і моделей поведінки споживачів, їх запитів і соціальна спрямованість щодо членів споживчих товариств і спілок.

Всебічне задоволення потреб сільського населення у товарах народного споживання та послугах при високій якості обслуговування і мінімальних витратах, збільшення вкладання у соціальний розвиток села та забезпечення на цій основі зростання добробуту кооперативних організацій і підприємств розглядається у науковому доробку С. Г. Бабенка [2, с. 100] як провідний напрям перебудови управлінської діяльності та подальшого розвитку кооперативної системи в ринкових умовах.

І. А. Маркіна [3-4] перебудову та розвиток системи споживчої кооперації пропонує здійснювати за допомогою таких заходів:

- втілення новинок науково-технічного прогресу, розвиток автоматизованих систем управління, засобів автоматизації та механізації праці;
- докорінні зміни взаємозв'язків основної ланки та центру, децентралізація функцій управління окремих підприємств, їх комерційна відокремленість від кооперативних спілок;
- істотне доповнення комплексу функцій управління: маркетинг як цільова організація управління, що включає в себе комплекс функцій з організації товарообігу, проведення рекламних кампаній, вивчення ринку та кон'юнктури попиту; інформаційне обслуговування процесу управління; соціологічне дослідження і т. п.;
- організаційна різноманітність форм управління відповідно з вимог регіонального ринку, особливостей виробництва товарів народного споживання та стану роздрібно-торгівельної мережі, інтеграція підприємств різних форм власності, створення ринкових форм управління;
- перетворення організаційних структур згідно з потребами ринку та створення адекватних ринкових підрозділів;
- перехід до самоуправління суб'єктів господарювання (самоуправління власника, трудового колективу та професійне управління), забезпечення їх взаємодії та розподіл функцій управління між ними;
- поліпшення міждержавних кооперативних зв'язків;
- реалізація нових методів управління, тобто переважний розвиток економічних методів, спрямованих на зростання матеріальної зацікавленості учасників процесу управління;
- розвиток людського фактору та творчої ініціативи, залучення пайовиків до управління, підвищення зацікавленості робітників у результатах своєї праці;
- розвиток ринкової структури завдяки переходу на горизонтальні управлінські зв'язки, єдність територіального та галузевого управління.

Підприємства, організації торгівлі системи споживчої кооперації здійснюють господарську діяльність через закупівлю, збереження, реалізацію товарів і послуг з метою задоволення потреб споживачів, тому необхідно забезпечити подальший розвиток кооперативної торгівлі, підвищити її конкурентоспроможність за рахунок удосконалення управління якістю торговельного обслуговування, що створить можливості для стабілізації та розширення масштабів її діяльності.

Організації і підприємства споживчої кооперації, які здійснюють роздрібну торгівлю, мають у своєму розпорядженні можливості для подальшого зростання обсягів реалізації товарів, збільшення рентабельності діяльності через удосконалення системи управління якістю торговельного обслуговування. Всебічне вивчення, аналіз і використання всіх резервів підвищення якості торговельного обслуговування в системі споживчої кооперації можливо, сформувавши й застосувавши комплексну систему показників діагностики, яка буде включати матеріально-технічні, соціально-психологічні та інформаційні напрями оцінки.

Для оцінки загального стану системи торговельного обслуговування споживачів необхідно розрахувати інтегральний показник за формулою (1):

$$Sto = \sqrt[3]{It \cdot Is \cdot If}, \quad (1)$$

де  $Sto$  – інтегральний показник оцінки системи торговельного обслуговування споживачів;

$It$  – синтетичний показник стану матеріально-технічної підсистеми торговельного обслуговування;

$Is$  – синтетичний показник стану соціально-психологічної підсистеми торговельного обслуговування;

$If$  – синтетичний показник стану інформаційної підсистеми торговельного обслуговування.

Також для аналізу якості функціонування роздрібною торгівлю споживчої кооперації доцільно розраховувати середньозважений показник за всіма напрямками торговельного обслуговування споживачів (формула 2):

$$Stos = \frac{It \cdot Is \cdot If}{3}, \quad (2)$$

де  $Stos$  – середньозважений показник оцінки системи торговельного обслуговування споживачів;

Запропоновані інтегрований і середньозважений показники оцінки необхідно розраховувати кожного звітного періоду (місяць, квартал, півроку, рік), аналізувати їх динаміку та формувати висновки, які відображають напрями перспективної діяльності з удосконалення управління якістю торговельного обслуговування в системі споживчої кооперації.

Отриману інформацію про управління якістю торговельного обслуговування в системі споживчої кооперації необхідно проаналізувати для визначення проблемної зони та формування цілей її розвитку на наступний період. Це можливо представити у вигляді такого математичного виразу:

$$Pz = |St - S_t^0|, \quad (3)$$

де  $Pz$  – проблемна зона;

$S_t$  – дійсний стан на момент часу  $t$ ;

$S_t^0$  – бажаний стан на момент часу  $t$ .

Встановлення цілей розвитку системи торговельного обслуговування споживачів на наступний період відповідно до системного аналізу доцільно здійснювати за допомогою теорії нечітких множин. Відповідно до цієї теорії, для визначення цілей і завдань необхідне існування деякої безлічі альтернатив-цілей (формула 4):

$$A_z = \langle a_i \rangle, \quad (4)$$

де  $A_z$  – нечітка ціль;

$a_i$  – множина цілей.

Нечітка ціль  $A_z$  ототожнюється з фіксованою нечіткою множиною цілей у множині  $a_i$ .

Досягнення цілей системи торговельного обслуговування споживачів сприятиме стратегічному розвитку роздрібної торгівлі споживчої кооперації, підвищенню показників соціальної і економічної ефективності її функціонування.

**Висновки.** Суб'єктам управління споживчої кооперації доцільно порівнювати та виявляти взаємозалежності між інтегральним показником оцінки торговельного обслуговування споживачів і основними економічними показниками функціонування роздрібної торгівлі (таблиця 1) з метою підтвердження провідної ролі системи торговельного обслуговування і необхідності її постійного вдосконалення.

Таблиця 1 – Економічні показники оцінки функціонування роздрібно торгівлі системи споживчої кооперації

Показник	Алгоритм розрахунку показника	Умовні позначення	Значення
Результативність функціонування роздрібно торгівлі споживчої кооперації	$P = \frac{PT_{\phi}}{PT_n} \cdot 100 \%$	$P$ – результативність; $PT_{\phi}$ – фактичний обсяг реалізованих товарів у звітному періоді; $PT_n$ – запланований обсяг реалізованих товарів у звітному періоді	$P \geq 1$
Ефективність функціонування роздрібно торгівлі споживчої кооперації	$E = \frac{PT_{\phi}}{P_e} \cdot 100 \%$	$E$ – ефективність; $PT_{\phi}$ – фактичний обсяг реалізованих товарів у звітному періоді; $P_e$ – затрачений обсяг ресурсів при реалізації товарів у звітному періоді	$E \geq 1$
Ресурсне забезпечення функціонування роздрібно торгівлі споживчої кооперації	$P3 = \frac{P_i}{P_n} \cdot 100 \%$	$P3$ – ресурсне забезпечення; $P_i$ – обсяг існуючих ресурсів у звітному періоді; $P_n$ – обсяг необхідних ресурсів у звітному періоді	$P3 \geq 1$

Управління якістю торговельного обслуговування спрямоване на формування раціональних управлінських рішень щодо питань розвитку конкретного об'єкта торгівлі, координації напрямів його діяльності й забезпечення високої ефективності її кінцевих результатів за рахунок високого динамізму, який враховує зміни факторів зовнішньої середовища, ресурсного потенціалу, форм організації праці й управління, фінансового стану й інших параметрів функціонування об'єкта торгівлі. Щоб оптимізувати управління, необхідно проаналізувати дані отриманих за результатами діагностики системи торговельного обслуговування в споживчій кооперації, це забезпечить багатоваріантність підходів до розробки конкретних управлінських рішень на основі встановлених критеріїв.

Постійне вдосконалення управління якістю торговельного обслуговування споживачів можливо забезпечити за рахунок комплексного та системного підходів до розробки системи організаційних заходів щодо формування стандартів торговельного

обслуговування в системі споживчої кооперації, що є перспективою подальших розвідок у даному напрямі дослідження.

## Список літератури

1. Апопій В. В. Споживча кооперація України: проблеми сучасного розвитку / В. В. Апопій, С. Г. Бабенко, Г. І. Башнянін, Л. К. Бесчасний, О. Д. Вовчак. – Кн. 1. – Львів : Коопосвіта, 1999. – 366 с.
2. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : [монографія] / С. Г. Бабенко. – К. : Наукова думка, 2003. – 332 с.
3. Маркіна І. А. Методологія сучасного управління : [монографія] / І. А. Маркіна. – К. : Вища школа, 2001. – 311 с.
4. Маркіна І. А. Управління споживчою кооперацією як соціально-економічною системою: теорія та практика : [монографія] / І. А. Маркіна. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 255 с.
5. Матеріали XIX з'їзду споживчої кооперації України. – К. : Ред. газети „Вісті Центральної спілки споживчих товариств України”, 2004. – 192 с.
6. Основи кооперації : [навч. посіб.] / С. Г. Бабенко, С. Д. Гелей, Я. А. Гончарук, Р. Я. Пастушенко. – К. : Знання, 2004. – 470 с.
7. Основы управления кооперативным хозяйством : [учеб. для коопер. техн.] / А. С. Панкратов, В. И. Блистер, М. К. Ивлиев, В. Т. Жигалов. – М. : Экономика, 1985. – 256 с.
8. Про споживчу кооперацію : Закон України від 10.04.1992 р. № 2265-XII. – К. : Укоопреклама, 1992. – 15 с.
9. Стратегія розвитку споживчої кооперації України (2004–2015 рр.) / кер. авт. кол. С. Г. Бабенко. – К. : Укоопспілка, 2004. – 62 с.
10. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации / М. И. Туган-Барановский ; ред. кол. Л. А. Булочникова и др. – М. : Экономика, 1989. – 496 с.

*В. Панченко*

**Управление организациями и предприятиями торговли системы потребительской кооперации на принципах совершенствования торгового обслуживания**

Усовершенствование торгового обслуживания в системе потребительской кооперации возможно обеспечить за счет внедрения комплексной системы диагностики по таким направлениям оценки – материально-техническим, социальнопсихологическим и информационным. Для оценки общего состояния системы торгового обслуживания потребителей, для анализа качества функционирования розничной торговли потребительской кооперации необходимо рассчитать интегральный и средневзвешенный показатели за всеми направлениями торгового обслуживания потребителей

*V. Panchenko*

**Management organizations and enterprises of consumer cooperatives trade based on improvement of commercial services**

Improvement of commercial services in the system of consumer cooperatives may provide through the introduction of a comprehensive system diagnostics in the following areas of assessment - logistical, social and psychological and information. To assess the general state of trade service users, to analyze the quality of retailers of consumer cooperation is necessary to calculate integral and average figures for all areas of commercial services customers.

Одержано 05.10.11

УДК 303.82:303.445:339.16.012.34

Л.А.Рибалко-Рак, канд. екон. наук

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

## Оцінка доцільності впровадження та розвитку системи управління якістю

Розвиток системи управління якістю доцільно забезпечувати із метою виявлення резервів підвищення якості, конкурентоспроможності послуг галузі торгівлі споживчої кооперації, підвищення результатів функціонування підприємств і організацій. Автором запропоновано методiku оцінки доцільності впровадження системи управління якістю в галузі торгівлі споживчої кооперації.  
**управління якістю, система управління якістю, міжнародний стандарт ISO, система споживчої кооперації**

**Вступ.** В період розбудови національної економіки України та переходу її до інноваційної моделі розвитку, особливу увагу привертають її народногосподарські комплекси, що забезпечують не тільки економічний розвиток суспільства, але і його соціальну складову. Саме тому сьогодні постають об'єктивні завдання щодо визначення напрямів і механізмів розв'язання проблем ефективного функціонування підприємств та організацій споживчої кооперації. Загальновизнані принципи всеохоплюючого управління якістю, вимоги міжнародних стандартів ISO є реальним інструментом менеджменту організацій. Реалізація ідеології якості, впровадження внутрішньоорганізаційних систем якості стало невід'ємною умовою формування іміджу підприємств та організацій на цивілізованому ринку. Вони можуть бути втілені в діяльність підприємств та організацій споживчої кооперації.

Проблемам управління в системі споживчої кооперації присвячено низку наукових праць, серед них такі науковці та практики кооперативної ідеї як А. Мазаракі, В. Апопій, В. Галюк, В. Геєць, І. Маркіна, Л. Лігоненко, П. Саблук, С. Бабенко, С. Гелей, Ф. Хміль, Я. Гончарук [1-2; 4-7]. Водночас залишаються актуальними питання оцінки доцільності впровадження та розвитку системи управління якістю.

**Постановка задачі.** Мета дослідження досягається реалізацією таких завдань: обґрунтування необхідності розвитку і удосконалення системи управління якістю; розробка методики оцінки доцільності впровадження системи управління якістю в галузі торгівлі споживчої кооперації.

Для виконання встановлених завдань в дослідженні автор вдавсь до застосування законів діалектики та загальнонаукових методів, серед них аналіз і синтез, індукція і дедукція, комплексний та системний підходи.

**Результати.** При підготовці до вдосконалення системи управління якістю необхідно провести роботи аналогічні етапам попереднього і наскрізного моніторингу, що розглядалися автором в праці [5], з метою виявлення резервів підвищення якості, конкурентоспроможності послуг галузі торгівлі споживчої кооперації, підвищення результатів функціонування системи управління якістю організацій і підприємств.

Удосконалення системи управління якістю здійснюється шляхом перевірки і перегляду діючих процедур, інструкцій, бланків записів. Упровадження удосконаленого проекту системи управління якістю доцільно проводити на основі

плану впровадження, з наступним проведенням оцінки результатів функціонування удосконаленої системи. Функціональні обов'язки працівників, виконувані повсякчасно, повинні поєднуватися з виконанням дій, спрямованих на вдосконалювання процесів щоденної роботи, і ґрунтуватися на інноваційному підході та управлінні змінами.

Сутність процесу розвитку відобразимо схематично (рис. 1).

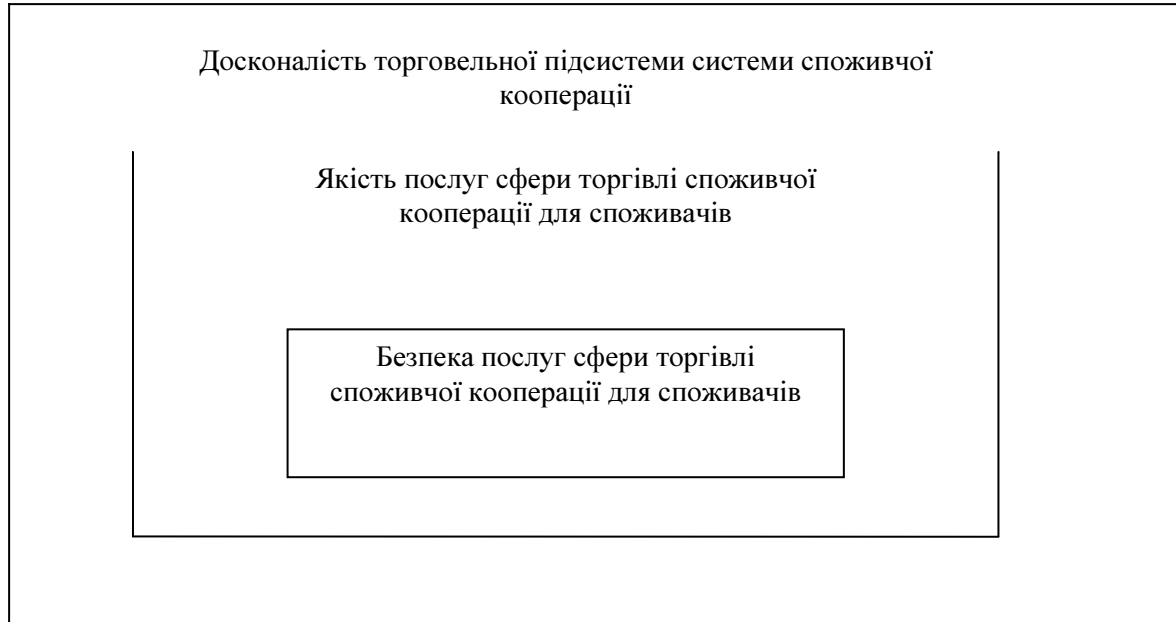


Рисунок 1 - Напрями розвитку в галузі торгівлі споживчої кооперації

Безпека послуг торгівлі споживчої кооперації для споживачів є невід'ємною умовою діяльності у сфері товарного обігу, якість послуг – умова утримання завойованих на ринку позицій, прагнення постійного поліпшення, досконалість – запорука стратегічного успіху організацій і підприємств торгівлі споживчої кооперації. Розвиток і вдосконалення системи управління якістю, автором розглядається як результат принципу постійного поліпшення.

Сформована системи управління якістю у торгівлі функціонуватиме відповідно до наступної концептуальної схеми управління (рис. 2), в основу якої покладено взаємозв'язок організації управління зі структурою і процесом управління, виходячи із розгляду організації управління системи якості, як сукупності прийомів і способів дослідження керуючих систем.

Доцільність впровадження системи управління якістю в організаціях та підприємствах торгівлі споживчої кооперації обґрунтовано розробленою методикою її оцінки.

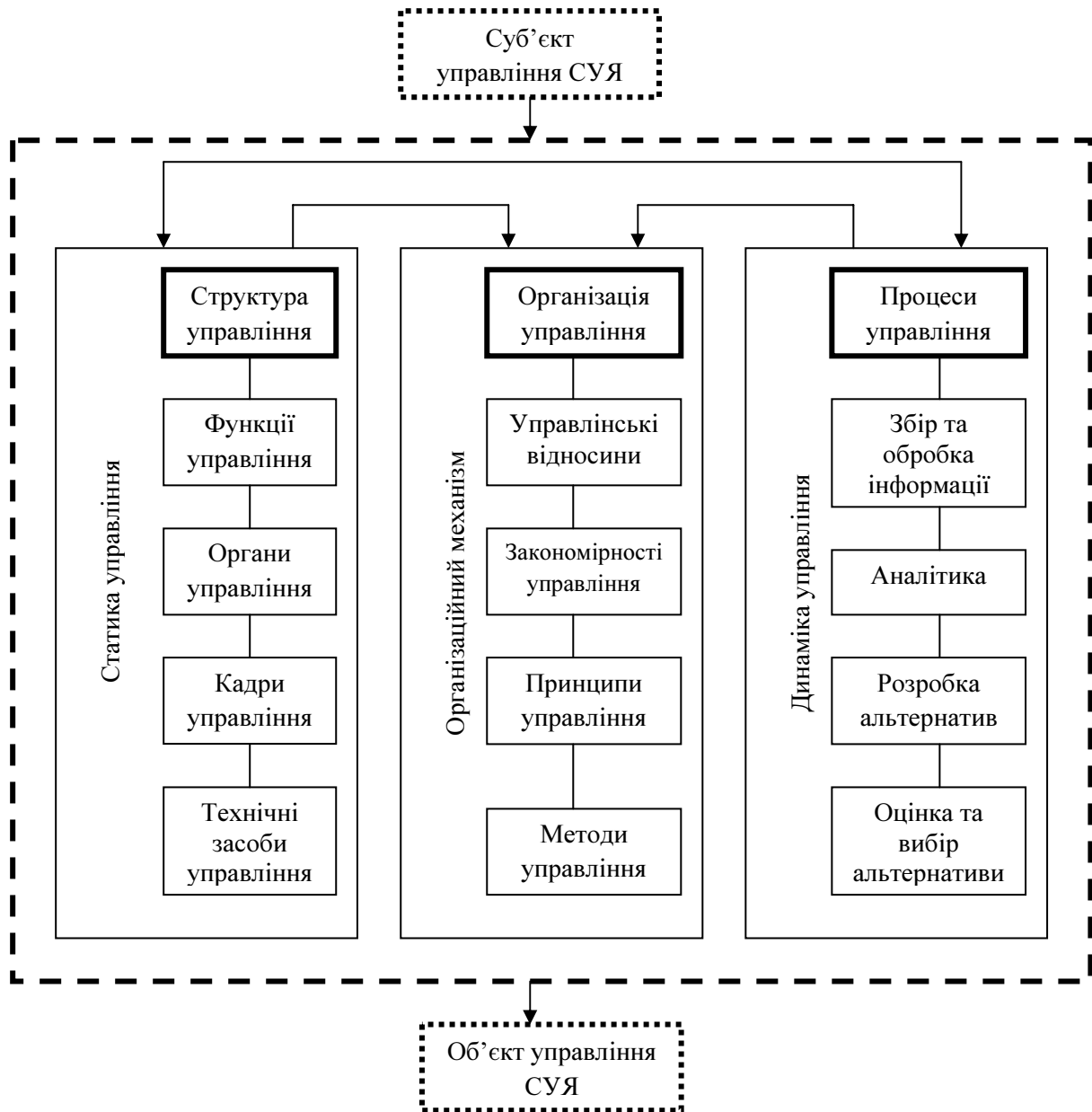


Рисунок 2 - Концептуальна схема управління в СУЯ

Позначення: СУЯ – система управління якістю

В процесі проведеного соціального дослідження керівники та провідні фахівці ряду облспоживспілок, райспоживспілок брали участь у анкетуванні (рис. 3-4).

*Запрошуємо до співпраці!*

*З метою оцінки напрямку вдосконалення системи управління підприємствами організаціями споживчої кооперації заповніть, будь-ласка, бланк анкети*

**АНКЕТА\*** оцінки функціонування галузі торгівлі споживчої кооперації для керівників

<b>1. Зазначте вагу економічної складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації</b>	
<i>Бухгалтерія</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<i>Планово-економічний відділ</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<b>2. Зазначте вагу соціальної складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації</b>	
<i>Відділ кадрів</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<i>Відділ організаційно-кооперативної роботи</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<b>3. Зазначте вагу технологічної складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації</b>	
<i>Товарознавець</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<i>Роздрібне торговельне підприємство</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<b>4. Зазначте вагу інтегруючої складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації</b>	
<i>Відділ управління якістю</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	

\* шкала оцінки ваги (ступеню) значущості підсистем (від 0,1 до 1): висока: 0,9 – 1; вище середньої: 0,7 - 0,8; середня: 0,5 - 0,6; нижче середньої: 0,3 - 0,4; низька: 0,1 - 0,2.

*Дякуємо за співпрацю!*

Рисунок 3 - Бланк анкети для керівників



*Запрошуємо до співпраці!*

*З метою оцінки напряму вдосконалення системи управління підприємствами організаціями споживчої кооперації заповніть, будь-ласка, бланк анкети*  
АНКЕТА\* оцінки функціонування галузі торгівлі споживчої кооперації для провідних фахівців

1. Оцініть значення економічної складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації	
<i>Бухгалтерія</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<i>Планово-економічний відділ</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
2. Оцініть значення соціальної складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації	
<i>Відділ кадрів</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<i>Відділ організаційно-кооперативної роботи</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
3. Оцініть значення технологічної складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації	
<i>Товарознавець</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
<i>Роздрібне торговельне підприємство</i>	
дуже високе	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	
4. Оцініть значення інтегруючої складової у діяльності галузі торгівлі споживчої кооперації	
<i>Відділ управління якістю</i>	
висока	
вище середньої	
середня	
нижче середньої	
низька	

\* шкала оцінки значення підсистем (у балах): висока: 9 – 10; вище середньої: 7 – 8; середня: 5 – 6; нижче середньої: 3 – 4; низька: 1 – 2.

*Дякуємо за співпрацю!*

Рисунок 4 - Бланк анкети для фахівців

Анкетування ґрунтувалось на розгляді функціонування галузі торгівлі споживчої кооперації як сукупності підсистем: економічної, соціальної, технологічної. Також респондентам було запропоновано оцінити необхідність діяльності відділу „Управління якістю”, посади менеджера з якості як підсистеми, яка забезпечує інтеграцію складових підсистем у єдине ціле, і слугує концептуальною основою галузі торгівлі споживчої кооперації.

Керівники, у кількості 102 ос., оцінювали вагу, ступінь значущості кожного критерію в системі – галузі торгівлі споживчої кооперації. Фахівці, у кількості 186 ос., визначали значення кожного критерія, оцінку його використання. Необхідні дані встановлювалися на основі досвіду управління підприємств і організацій торгівлі споживчої кооперації, та за допомогою методів емпіричного пошуку оптимальних рішень, які використовують досвід, інтуїцію, експертні оцінки фахівців у випадках, коли неможливе одержання потрібної інформації іншим способом.

Застосування методу експертних оцінок, на основі робіт [3; 8-9], шляхом одержання індивідуальної думки 288 експертів, на основі проведення ними інтуїтивно-логічного аналізу досліджуваної проблеми у процесі анкетного опитування з кількісною оцінкою судження, та наступною обробкою отриманих даних, дало змогу отримати усереднену оцінку, результати якої прийняті як шукане рішення.

В процесі організації робіт з фахівцями-експертами у галузі торгівлі споживчої кооперації, та при обробці їх висновків були забезпечені оперативність, можливість повною мірою використати індивідуальні здібності експертів, відсутність тиску з боку авторитетних експертів, низькі витрати ресурсів на експертизу.

Результати соціального дослідження та запропонована методика оцінки системи управління якістю, що ґрунтується на використанні програмного забезпечення, розробленого в оболонці С+ +Builder (версія 5.0), наведені на рисунка 5-9 та підтверджують доцільність формування системи управління якістю.

Методика розрахунку ефективності системи управління після впровадження підсистеми управління якістю

Введіть базову кількість підсистем: 3

Введіть назву підсистеми:

Введіть кількість критеріїв в підсистемі: 1

Критерії оцінки

Назва критерія	Вага критерія	Оцінка критерію
Бухгалтерія	0.4	7
Планово-економічний відділ	0.6	5

Введені підсистеми

- Економічна
- Соціальна
- Технологічна
- Інтегрована СЧЯ

Програма розроблена аспірантом кафедри менеджменту організацій та ЗЕД Рибалко Л. А.

Рисунок 5 - Оцінка економічної підсистеми торгівлі споживчої кооперації

Методика розрахунку ефективності системи управління після впровадження підсистеми управління якістю

Введіть базову кількість підсистем

Введіть назву підсистеми

Введіть кітлкість критеріїв в підсистемі

Критерії оцінки

Назва критерія	Вага критерія	Оцінка критері
Відділ кадрів	0,4	6
Відділ організаційно-кооперативної роботи	0,6	4

Введені підсистеми

- Економічна
- Соціальна
- Технологічна
- Інтегрована СУЯ

Програма розроблена аспірантом кафедри менеджменту організацій та ЗЕД Рибалко Л. А.

Рисунок 6 - Оцінка соціальної підсистеми торгівлі споживчої кооперації

Методика розрахунку ефективності системи управління після впровадження підсистеми управління якістю

Введіть базову кількість підсистем

Введіть назву підсистеми

Введіть кітлкість критеріїв в підсистемі

Критерії оцінки

Назва критерія	Вага критерія	Оцінка критері
Товарознавець	0,4	5
Роздрібне торговельне підприємство	0,6	5

Введені підсистеми

- Економічна
- Соціальна
- Технологічна
- Інтегрована СУЯ

Програма розроблена аспірантом кафедри менеджменту організацій та ЗЕД Рибалко Л. А.

Рисунок 7 - Оцінка технологічної підсистеми торгівлі споживчої кооперації

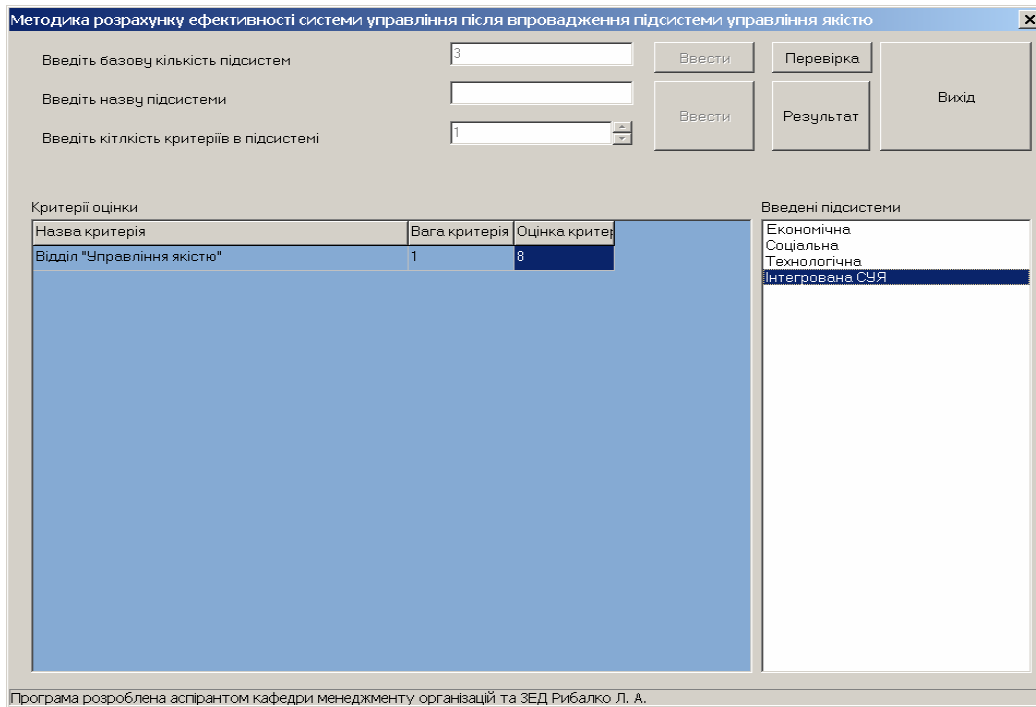


Рисунок 8 – Оцінка інтегрованої підсистеми торгівлі споживчої кооперації

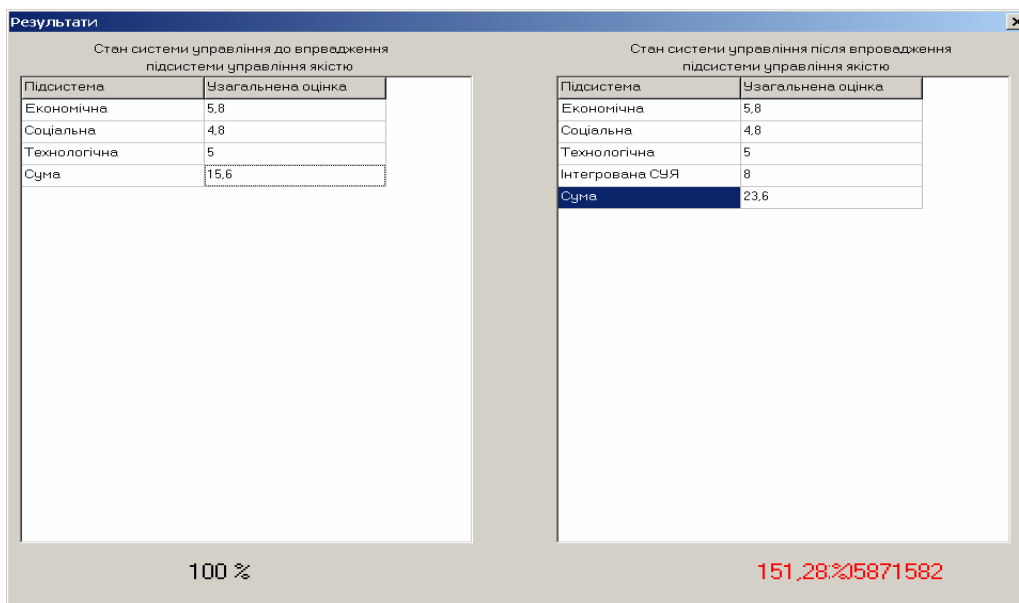


Рисунок 9 - Результати оцінки доцільності впровадження системи управління якістю

**Висновки.** Серед сучасних підходів до управління якістю пріоритетними визначено потреби споживачів і їх вимоги до якості товарів, обслуговування, оскільки саме споживачі, які виступають носіями платоспроможного попиту, прогресуючими темпами, у процесі задоволення потреб виявляють прагнення до зростання якості життя в цілому. Тому соціально орієнтована система споживчої кооперації і, зокрема, галузь торгівлі передбачають перш за все переорієнтацію всієї сфери товарного обігу з кількісних показників економічного зростання на соціальні, а саме на споживача, на задоволення потреб різних верств населення відповідно до гуманних інтересів

суспільства. Формування системи управління якістю у торгівлі споживчої кооперації дозволить одержати ряд переваг, зокрема підвищення цілеспрямованості, прозорості та керованості організацій і підприємств, за рахунок чіткої формалізації вимог до працівників і відповідно можливості побудови ефективної системи мотивації у галузі, розмежування і балансування повноважень, і відповідальності, оптимізації документообігу через вилучення документів, що втратили актуальність і впровадження регулярної управлінської звітності з ключових аспектів господарсько-фінансової діяльності галузі, також зменшення часу реакції на зміни навколишнього середовища, зниження витрат, підвищення конкурентоздатності та якості сфери товарного обігу, постійний ріст ступеня орієнтованості споживчої кооперації на споживачах, розширення інвестиційної привабливості. Формування системи управління якістю та результат її застосування стане підтвердженням фокусування галузі торгівлі споживчої кооперації на споживачах, а відповідно і сприйняттям нової філософії якості, за якої суб'єкт управління мислить категоріями одного з факторів зовнішнього середовища – категоріями споживача, що є запорукою утримання позицій на ринку в конкурентному середовищі. В названому і полягатимуть перспективи подальших розвідок даного дослідження.

## Список літератури

1. Алопій В. В. Споживча кооперація України: проблеми сучасного розвитку / В. В. Алопій, С. Г. Бабенко, Г. І. Башнянін, Л. К. Бесчасний, О. Д. Вовчак. – Кн. 1. – Львів : Коопосвіта, 1999. – 366 с.
2. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : [монографія] / С. Г. Бабенко. – К. : Наукова думка, 2003. – 332 с.
3. Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Экспертные оценки. – М.: Наука, 1973. – 79 с.
4. Мазаракі А. А. Економіка торговельного підприємства : [підруч. для студ. кооп. вузів] / А. А. Мазаракі, Н. М. Ушакова, Л. О. Лігоненко. – К. : Хрещатик, 1999. – 800 с.
5. Маркіна І.А., Рибалко-Рак Л.А. Система управління якістю в галузі торгівлі організацій та підприємств споживчої кооперації: Монографія. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 163 с.
6. Маркіна І. А. Управління споживчою кооперацією як соціально-економічною системою: теорія та практика : [монографія] / І. А. Маркіна. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 255 с.
7. Основи кооперації : [навч. посіб.] / С. Г. Бабенко, С. Д. Гелей, Я. А. Гончарук, Р. Я. Пастушенко. – К. : Знання, 2004. – 470 с.
8. Панкова Л.А., Петровский А.М., Шнейдерман М.В. Организация экспертиз и анализ экспертной информации. – М.: Наука, 1984. – 120 с.
9. Райхман Э.П., Азгальдов Г.Г. Экспертные методы в оценке качества товаров. – М.: Экономика, 1974. – 151 с.

*Л. Рибалко-Рак*

### **Оценка целесообразности внедрения и развития системы управления качеством**

Развитие системы управления качеством целесообразно обеспечивать с целью выявления резервов повышения качества, конкурентоспособности услуг торговой отрасли потребительской кооперации, повышения результатов функционирования предприятий и организаций. Автором предложена методика оценки целесообразности внедрения системы управления качеством в отрасли торговли потребительской кооперации.

*L. Ribalko-Rak*

### **Assessment of feasibility of implementation and development of quality management system**

Development of quality management system should provide in order to identify provisions to improve the quality and competitiveness of services trade of consumer cooperation, improving the results of functioning of enterprises and organizations. The author presents the methods and feasibility assessment of implementing the quality management system in the trade of consumer cooperatives.

УДК 339.9:657.37

**Н.А. Сиротенко, канд. екон. наук**

*Одеський державний економічний університет, м. Одеса*

## Звітність в умовах глобалізації

У статті досліджено проблеми, пов'язані із запровадженням міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні. Доведена необхідність перегляду змісту звітності. Надано рекомендації стосовно шляхів розв'язання відповідних проблем.

**інформація, інвестори, фінансова звітність, статистична звітність, форми звітності, система обліку, міжнародні стандарти фінансової звітності**

**Постановка проблеми.** Останнім часом в наукових колах та в бізнес середовищі широко обговорюється проблема підготовки звітності за правилами, зрозумілими іноземним інвесторам та партнерам. Активізація даного процесу викликана підписанням 7 червня 2011 року Президентом України Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 3332-VI.

Згідно з останнім, починаючи з 2012 року вітчизняні підприємства, насамперед публічні акціонерні товариства, банки, страховики, а також підприємства, які провадять господарську діяльність за видами, перелік яких визначено Кабінетом Міністрів України, складатимуть фінансову звітність та консолідовану фінансову звітність безпосередньо за міжнародними стандартами фінансової звітності (далі – МСФЗ). Інші підприємства самостійно обиратимуть доцільність застосування міжнародних стандартів для складення фінансової звітності та консолідованої фінансової звітності.

На думку представників влади, застосування міжнародних стандартів забезпечить підвищення інвестиційної привабливості національної економіки, стимулюватиме надходження іноземних інвестицій, сприятиме залученню капіталу вітчизняними підприємствами на міжнародних ринках, посилить захист прав власності та інтересів акціонерів, інвесторів, кредиторів [1].

Крім цього, складення й подання звітності за міжнародними стандартами підвищить впевненість інвесторів в якості інформації про господарську діяльність, гармонізацію її з Регламентом (ЄС) № 1606/2002 Європейського парламенту і Ради Європейського Союзу від 19 липня 2002 року та буде спрямовано на виконання Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та Закону України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [2].

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед останніх наукових публікацій, які під різним кутом зору розкривають відповідні аспекти проблеми й вивчення яких заклали основу даного дослідження доречно виокремити роботи – С. Голова [3, 4], О. Кантаєвой і Т. Давидюк [5], М. Чумаченка і Т. Кучеренко [6] та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Не зважаючи на значний внесок зазначених авторів, дослідження питань гармонізації звітності в контексті глобалізації бізнесу потребують подальших досліджень та розробок.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є розгляд проблемних питань пов'язаних із запровадженням міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні, а також надання пропозицій щодо їх вирішення та рекомендацій спрямованих на покращення інформативності існуючих показників звітності в сучасних економічних умовах.

Для досягнення мети доцільно:

по-перше, вивчити загальну ситуацію формування звітності згідно норм чинного національного законодавства;

по-друге, дослідити існуючі перешкоди на шляху впровадження МСФЗ;

по-третє, надати рекомендації щодо подальших напрямів розвитку системи обліку з огляду на сучасні світові тенденції.

**Виклад основного матеріалу.** Як зазначено вище, основним документом, що визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання звітності в Україні є Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [7].

Варто відмітити, що даним Законом згідно останніх новацій, регулюється як порядок складання й подання української звітності, так і міжнародної. Спробуємо розібратися чи можна керуючись даним нормативним актом задовольнити вимоги різних користувачів та своєчасно підготувати для них якісну звітність.

Почнемо з загального. У розділі IV Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [7] чітко сказано, що форми фінансової звітності підприємств (за винятком банків, звітність яких встановлюються Національним банком України) і порядок їх заповнення встановлюються Міністерством фінансів України за погодженням з Державним комітетом статистики України.

Не новина, що роль державних органів статистики в даному процесі посередницька, оскільки, основним замовником державних статистичних спостережень виступають виконавчі органи влади.

До речі, з метою комплексної оцінки загального фінансового стану держави, окремих регіонів, систем та прогнозування економічної ситуації Кабінет Міністрів України щорічно затверджує плани, що складають основу Загального таблицю (переліку) форм державних статистичних спостережень. І це важливо в умовах євроінтеграційних процесів.

У спрощеному вигляді існуючу систему обробки даних можна представити так: відомості про результати діяльності за обраний проміжок часу надходять від конкретних підприємств окремих галузей економіки, за допомогою спеціальних методів та прийомів обробки, вони узагальнюються, знеособлюються й висвітлюють загальні тенденції розвитку вже певних галузей економіки і національного господарства країни в цілому. Зрозуміло, що те що буде взято до опрацювання на вході вплине на кінцевий результат узагальнення на виході системи.

У цьому сенсі постають закономірні питання: Чи будуть викривлення, якщо суб'єкти складатимуть й подаватимуть звітність за міжнародними стандартами? Чи буде інформація такою, яку можна порівнювати, якщо форми міжнародної фінансової звітності не уніфіковані?

Однозначно можна сказати, що так. Крім того, порівнювати відповідну звітність буде дуже важко й взагалі недоречно.

У даному випадку варто проводити окремі вибіркові спостереження за замовленням Кабінету Міністрів України.

Таким чином, актуальним завданням органів державної статистики на найближчу перспективу є розробка та впровадження форм статистичної звітності адаптованих до міжнародних стандартів.

Донедавна фінансова звітність на теренах нашої країни подавалася в обов'язковому порядку органам державної статистики та державному реєстратору за місцезнаходженням реєстраційної справи.

Згідно останніх нововведень для платників податку на прибуток п 46.2. чинного Податкового кодексу України передбачено подання разом і в порядку, передбаченому для подання податкової декларації, квартальної або річної фінансової звітності (однак це не стосується малих підприємств). Більше того, у складі фінансової звітності платник податків має зазначити тимчасові та постійні податкові різниці за формою, встановленою Міністерством фінансів України.

А у п. 44.2. взагалі прописано як має вестися облік доходів і витрат у суб'єктів господарювання, які відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» застосовують міжнародні стандарти фінансової звітності. Такі платники мають здійснювати облік з урахуванням положень Податкового кодексу України [8].

Із зазначеного можна зробити наступний висновок: звітність як підсумковий результат діяльності господарюючих суб'єктів цікавить багатьох. За останній час коло таких користувачів для платників податку на прибуток доповнилося органами державної податкової служби.

І ще одна норма, що повинна бути виконана платниками податку на прибуток та на яку не можна не звернути увагу – це ведення обліку доходів і витрат згідно правил Податкового кодексу України, який ніяким чином не узгоджується з міжнародними стандартами.

Замість незмінності хоча б строків подання та оприлюднення річної фінансової звітності вітчизняні законотворці в особі Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України за погодженням з профільними установами прийняли рішення про значне скорочення відповідних термінів, а саме:

- для подання річної фінансової звітності до 9 лютого наступного за звітним року (з колишнього 20 лютого);
- для оприлюднення річної фінансової звітності до 30 квітня (з колишнього 1 червня) року, що настає за звітним періодом.

Крім того, якщо раніше оприлюднення відбувалося шляхом публікації у періодичних виданнях або розповсюдження у вигляді окремих друкованих видань і стосувалося лише річної фінансової звітності, то зараз разом з річною фінансовою звітністю має бути також оприлюднений аудиторський висновок шляхом розміщення на власній веб-сторінці з опублікуванням у періодичних або неперіодичних виданнях.

Вважаємо, що будь-які коментарі зайві, все і так зрозуміло.

Висвітливши загальний стан нормативно-правового забезпечення з даного питання доречно відмітити, що регулюючими органами у відповідних сферах розроблено директивні документи, що забезпечують координацію діяльності з практичного впровадження МСФЗ.

Зазначимо лише, що Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку переглянула та узгодила нормативне забезпечення щодо запровадження МСФЗ у публічних акціонерних товариствах, Національний банк України стосовно використання МСФЗ у банківському секторі, Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України надала роз'яснення відносно складання звітності згідно



МСФЗ у небанківських фінансових установах – страхових компаніях, кредитних спілках та інших установах.

Загальний висновок: законодавча база є, однак потребує удосконалення організаційно-методичного характеру.

На нашу думку, кожний з названих органів з урахуванням специфіки своєї діяльності повинен розробити Методичні рекомендації з чіткими формулами оцінки показників, уніфікованими формами трансформаційних таблиць та формами обов'язкових показників, що мають наводитися у звітності. Взагалі перспективним напрямом є створення мережевої бази даних зразків та моделей фінансової звітності, які із застосуванням сучасних Internet технологій дозволяти б користувачам звертатися до них в режимі on-line. Усе це значно б скоротити процес підготовки звітності.

Ми розуміємо, що під час підготовки звітності велике значення, виходячи з існуючих реалій бізнесу, мають професійні судження, критерії визнання. Однак за можливості деякі процеси в рамках однієї сфери діяльності все-таки на перших етапах можна стандартизувати.

Це дозволило б:

- зменшити витрати на підготовку звітності;
- запобігти кількості помилок під час складання МСФЗ;
- уникнути ризиків пов'язаних з відсутністю знань;
- скоротити строки підготовки звітності.

Існуючі розбіжності між П(с)БО та МСФЗ для вітчизняних суб'єктів, що будуть готувати звітність, можуть бути подолані:

- шляхом періодичної трансформації звітності (доцільна під час складання першої звітності);
- або шляхом організації окремого обліку за МСФЗ.

Кожен з варіантів має певні переваги та недоліки. Вони широко висвітлені в економічній літературі [3, с. 10].

До переваг трансформації можна віднести: невеликі фінансові витрати; незначні витрати часу на підготовку звітності.

Недоліками трансформації є: якість підготовки звітності, яка безпосередньо залежить від кваліфікації фахівців; важкість виявлення необхідних корегувань, обумовлених специфікою господарської діяльності; розбіжності між нормами Податкового кодексу України та П(с)БО.

Паралельний облік згідно МСФЗ має наступну перевагу – такий облік максимально відповідає нормам МСФЗ. Основним недоліком є додаткові витрати на організацію. Зрозуміло, що даний облік має вести окремий фахівець чи навіть служба.

У цьому аспекті постають питання: Як це врегульовано в нормативній базі? Як краще налагодити співпрацю з цим робітником? Чи є професійні вимоги до освіти фахівців з ведення бухгалтерського обліку згідно з МСФЗ?

Якихось спеціальних вимог з даних питань, крім виписаних в розділі III Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [7], не передбачено.

Так, у ст. 8 сказано, що: питання організації бухгалтерського обліку на підприємстві належать до компетенції його власника (власників) або уповноваженого органу (посадової особи) відповідно до законодавства та установчих документів [7].

З урахуванням законодавчих норм для ситуації, що розглядається, найбільш прийнятними можуть бути наступні форми:

- введення до штату підприємства посади бухгалтера або створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером;
- користування послугами спеціаліста з бухгалтерського обліку, зареєстрованого як підприємець, який здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи;
- ведення на договірних засадах бухгалтерського обліку централізованою бухгалтерією або аудиторською фірмою [7].

Яку з форм обрати завдання підприємства.

При цьому обираючи ту чи іншу форму необхідно врахувати багато чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Серед них, особливе значення мають масштаб діяльності, різноманітність господарських операцій, необхідність збереження комерційної таємниці підприємства тощо.

За таких обставин, на нашу думку, перевагу слід віддати першій формі. Так, залучення нового сертифікованого та вільно володіючого англійською мовою фахівця (або фахівців) до штату підприємства дозволить йому:

по-перше, бути зацікавленим в результатах діяльності підприємства та постійно знаходитись на підприємстві;

по-друге, мати чітке уявлення про специфіку діяльності та особливості організації виробничого процесу;

по-третє, оперативно вирішувати будь-які питання, у тому числі вносити відповідні корегування, з урахуванням змін до англомовних текстів МСФЗ не чекаючи їх перекладу від Міністерства фінансів України;

по-четверте, мати підприємству зиск від того, що штатні робітники зможуть скоріше в практичних умовах засвоїти нюанси підготовки звітності згідно МСФЗ та скласти іспити й отримати сертифікати. Відповідний аспект в умовах інноваційної економіки набуває особливого значення, через невеликий проміжок часу потенційних інвесторів також буде цікавити й людський капітал (знання якими володіють працівники).

Поки-що Закон [7] не містить будь-яких обмежень та вимог відносно спеціальної освіти або сертифікатів, які повинні бути у співробітника, що веде бухгалтерський облік згідно з вимогами МСФЗ.

Однак, на нашу думку, це питання часу.

Ті ж господарюючі суб'єкти, що витратили кошти на сертифікацію власників штатних робітників тільки виграватимуть.

Далі з'ясуємо основні перешкоди на шляху застосування МСФЗ в нашій країні.

У стислому вигляді, на наш погляд, вони можуть бути охарактеризовані так:

- директиви;
- кадри;
- витрати;
- контроль.

Зупинимось окремо на кожній з них.

*Директиви.* На сьогодні, у даній площині спостерігається три основні проблеми:

1. недосконалий переклад МСФЗ на українську мову;
2. застаріла редакція текстів МСФЗ, які розміщені на веб-сайті Міністерства фінансів України. Натомість, з урахуванням реалій економічної дійсності (наслідків нещодавньої кризи) відбувається постійне оновлення та покращення першоджерел;
3. відсутність Методичних рекомендацій із практичного застосування МСФЗ у конкретних сферах діяльності.

*Кадри.* В Україні спостерігається недостатня кількість кваліфікованих кадрів, які можуть скласти звітність згідно з вимогами МСФЗ.

*Витрати.* Витрати, перш за все, стосуватимуться організаційно-методичного забезпечення. З метою прискорення процесу підготовки звітності підприємства змушені будуть витратити великі гроші на спеціалізовані програмні продукти, на консультації, навчання персоналу, проведення аудиту. Усе перераховане взагалі доцільно розглядати як довгострокову інвестицію завдяки якій можна залучити іноземних партнерів та реально оцінити вартість власного бізнесу.

*Контроль.* Процес контролю впровадження МСФЗ має бути покладений на державу в особі Кабінету Міністрів України. Це дозволить уніфікувати форми фінансової та статистичної звітності, виходячи з реальних вимог державного моніторингу.

Зрозуміло, що звітність, яка сформована за вимогами МСФЗ де-юре, є більш прозорою та достеменною. Однак сподіватися на те, що підготовувавши звітність за МСФЗ наші суб'єкти господарювання вже в 2013 році отримають багато інвестицій не можна. Це тривалий процес. Звітність складена за МСФЗ це імпульс, який дозволить іноземним партнерам побачити для себе потенційні сфери бізнесу, що розташовані в іншій країні економічні умови якої прийнятні для інвестування вільних грошей.

Прогрес не стоїть на місці. Час диктує власні вимоги до інформації, яка цікавить потенційних користувачів. Нині, як справедливо зазначено в роботі [6, с. 15], однією з ключових характеристик конкурентоспроможності бізнесу стає його інноваційна привабливість, яка окрім прибутковості капіталу характеризується показниками динаміки співвідношення ціни акцій, а також показниками – доход на акцію, грошовий потік, обсяг реалізації тощо, що відображають якість управління бізнесом.

Для інвестора важливою характеристикою об'єкту інвестицій виступає не поточний прибуток, а його спроможність протягом певного періоду генерувати грошові потоки, а також можливість в майбутньому забезпечити отримання доходів від продажу власної частки участі в бізнесі.

Вважається, що грошовий потік – більш інформативний критерій порівняно з прибутком, оскільки він менш залежить від впливу різних передумов і відчуває на собі менше управлінських маніпуляцій, ніж бухгалтерський прибуток [6, с. 15].

Практика подання фінансової звітності в сучасних умовах свідчить про те, що підприємства здійснюють пошук нових показників, що дозволяють побачити ті сфери діяльності, що створюють додаткову вартість та конкурентні переваги. Окрема увага прикута до висвітлення галузевих особливостей обігу капіталу у звітності. Зростає попит на інформацію про майбутнє підприємства та сталі тенденції його розвитку на перспективу [6, с. 17].

Погоджуємося з точкою зору авторів [6, с. 17] відносно того, що концепція фінансової звітності повинна розвиватися за двома напрямками:

по-перше, у бік розширення змісту звітності за рахунок нефінансових показників;

по-друге, надання інформації, яка розкриває ступінь відповідальності підприємства у таких напрямках – соціальні результати та відповідальність підприємства перед власним кадровим потенціалом; економічні результати та відповідальність перед інвесторами; екологічні результати та відповідальність підприємства за результати впливу на оточуюче природне середовище.

Між цим, слід звернути увагу на той факт, що для великих підприємств, які оприлюднюють фінансову звітність, показники мають бути більш змістовними, аніж для середніх та малих підприємств.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного дослідження доведено, що:

по-перше, незважаючи на існуюче нормативне регулювання суб'єкти господарювання на етапі запровадження міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні стикаються з безліччю труднощів організаційно-методичного характеру. У загальному вигляді вони зводяться до чотирьох складових – директиви, кадри, витрати, контроль;

по-друге, міжнародні стандарти фінансової звітності не є досконалими. Криза викрила існуючі прогалини. Зараз спостерігаються редагування та покращення текстів МСФЗ;

по-третє, попит на інформацію про майбутнє підприємства та сталі тенденції його розвитку на перспективу вимагатиме перегляду змісту самої звітності – розкриття нових нефінансових показників.

У контексті останніх світових тенденцій подальші наукові розробки повинні просуватися в напрямку підготовки більш інформаційної звітності.

До складу такої звітності мають входити показники що розкриватиме ступінь відповідальності підприємства у таких напрямках – соціальні результати та відповідальність підприємства перед власним кадровим потенціалом; економічні результати та відповідальність перед інвесторами; екологічні результати та відповідальність підприємства за результати впливу на оточуюче природне середовище.

## Список літератури

1. Міністерство фінансів України. Архів новин від 08.06.2011 р.: Врегульовано порядок застосування учасниками фінансового ринку міжнародних стандартів фінансової звітності [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Міністерства фінансів України. – Режим доступу: [http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=295258&cat\\_id=53608](http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=295258&cat_id=53608)
2. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України з питань бухгалтерського обліку» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=39820](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=39820)
3. Голов С. Раскрытие информации о деятельности публичных акционерных обществ на основе международных стандартов финансовой отчетности // Бухгалтерский учет и аудит. – 2011. - № 5. – С. 3-14.
4. Голов С. МСФО в законе // Бухгалтерский учет и аудит. – 2011. – № 9. – С. 3-9.
5. Кантаева О., Давидюк Т. Перспективы повышения информативности о человеческом капитале в бухгалтерской отчетности предприятия // Бухгалтерский учет и аудит. – 2011. – № 5. – С. 38-43.
6. Чумаченко Н., Кучеренко Т. Современный подход к развитию финансовой отчетности в соответствии с основными направлениями институциональных теорий // Бухгалтерский учет и аудит. – 2011. – № 8. – С. 12-19.
7. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
8. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 р. (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?user=a&find=1&typ=21>

*Н. Сиротенко*

### **Отчетность в условиях глобализации**

В статье исследованы проблемы, связанные с внедрением международных стандартов финансовой отчетности в Украине. Доказана необходимость пересмотра содержания отчетности. Даны рекомендации, касающиеся путей решения соответствующих проблем.

*N. Syrotenko*

**The reporting in the conditions of globalization**

The problems related to introduction of international standards of the financial reporting in Ukraine are investigational in the article. Necessity of revision of the maintenance of the reporting is proved. Recommendations are given, touching the ways of decision of corresponding problems.

Одержано 14.10.11

**УДК 336.226.211**

**С.В.Орлик, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Проблеми визначення бази оподаткування для податку на нерухоме майно (XIX – початок XX ст.)**

У статті проаналізовано історичний досвід оцінки нерухомостей для визначення бази оподаткування податком на нерухоме майно в Російській імперії, у тому числі й в українських губерніях. Визначено проблемні питання та недоліки в організації оціночних робіт.

**оподаткування, нерухомість, нерухоме майно, оціночний збір, оцінка нерухомого майна, база оподаткування, Російська імперія, українські губернії**

Будь-які пріоритети розвитку не можливо визначити без вивчення історичного досвіду в тій чи іншій галузі, а особливо в сфері оподаткування. При розробці діючого законодавства можливе, а подекуди й необхідне, використання власного історичного досвіду. Проблема оподаткування нерухомого майна досить цікава та значуща з точки зору теорії і практики фінансової науки, народного господарства, соціальної політики тощо.

Проблеми історії оподаткування нерухомого майна в Російській імперії майже не досліджувалися. Виняток складають окремі праці дореволюційних науковців, сучасників досліджуваної епохи, - М.Алексеєнка, В. Лебедева, Г.Содовського, В.Твердохлебова та ін. В історико – економічних дослідженнях, що присвячені історії податкової політики, формування місцевих бюджетів ця проблематика переважно згадується лише побіжно у розробках К. Правілової, І.Петухова, В.Орлика, В.Пушкарьової, В.Захарова, І.Архипкіна, А.Семенова та ін. Слід звернути увагу на праці іноземних дослідників сучасних проблем оподаткування нерухомого майна або організації оцінки вартості нерухомого майна для цілей оподаткування які побіжно звертали увагу на їх історичний аспект, це такі як Є.Тарасевич, Д. Еккерт, С.Ануфрієва, О.Міхеєва та ін.

Найбільшою проблемою, яка залишалась протягом досліджуваного періоду у справлянні податку на нерухоме майно було встановлення реальної і справедливої бази для оподаткування. Так, відповідно до діючого законодавства досліджуваного періоду базою для оподаткування було визначено дохідність майна або об'єктивну прибуткову цінність нерухомого майна. Для того, щоб її визначити необхідно було проводити відповідні оціночні роботи.

*N. Syrotenko*

**The reporting in the conditions of globalization**

The problems related to introduction of international standards of the financial reporting in Ukraine are investigational in the article. Necessity of revision of the maintenance of the reporting is proved. Recommendations are given, touching the ways of decision of corresponding problems.

Одержано 14.10.11

**УДК 336.226.211**

**С.В.Орлик, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Проблеми визначення бази оподаткування для податку на нерухоме майно (XIX – початок XX ст.)**

У статті проаналізовано історичний досвід оцінки нерухомостей для визначення бази оподаткування податком на нерухоме майно в Російській імперії, у тому числі й в українських губерніях. Визначено проблемні питання та недоліки в організації оціночних робіт.

**оподаткування, нерухомість, нерухоме майно, оціночний збір, оцінка нерухомого майна, база оподаткування, Російська імперія, українські губернії**

Будь-які пріоритети розвитку не можливо визначити без вивчення історичного досвіду в тій чи іншій галузі, а особливо в сфері оподаткування. При розробці діючого законодавства можливе, а подекуди й необхідне, використання власного історичного досвіду. Проблема оподаткування нерухомого майна досить цікава та значуща з точки зору теорії і практики фінансової науки, народного господарства, соціальної політики тощо.

Проблеми історії оподаткування нерухомого майна в Російській імперії майже не досліджувалися. Виняток складають окремі праці дореволюційних науковців, сучасників досліджуваної епохи, - М.Алексеєнка, В. Лебедева, Г.Содовського, В.Твердохлебова та ін. В історико – економічних дослідженнях, що присвячені історії податкової політики, формування місцевих бюджетів ця проблематика переважно згадується лише побіжно у розробках К. Правілової, І.Петухова, В.Орлика, В.Пушкарьової, В.Захарова, І.Архипкіна, А.Семенова та ін. Слід звернути увагу на праці іноземних дослідників сучасних проблем оподаткування нерухомого майна або організації оцінки вартості нерухомого майна для цілей оподаткування які побіжно звертали увагу на їх історичний аспект, це такі як Є.Тарасевич, Д. Еккерт, С.Ануфрієва, О.Міхеєва та ін.

Найбільшою проблемою, яка залишалась протягом досліджуваного періоду у справлянні податку на нерухоме майно було встановлення реальної і справедливої бази для оподаткування. Так, відповідно до діючого законодавства досліджуваного періоду базою для оподаткування було визначено дохідність майна або об'єктивну прибуткову цінність нерухомого майна. Для того, щоб її визначити необхідно було проводити відповідні оціночні роботи.

В оціночній діяльності можна виділити чотири періоди: перший – з моменту запровадження оціночного збору в окремих містах імперії до введення земського та державного оподаткування нерухомості 1863- 1864 рр. – це період виключно місцевого оподаткування міської нерухомості; другий з 1863- 1864 рр. по 1893р. – цей період потрібного оподаткування нерухомого майна, коли поряд з місцевим оподаткуванням оціночним збором міської нерухомості з'явилося оподаткування цієї ж нерухомості державним податком і земськими зборами; третій – з 1893 року по 1912 року – період реформування земського оподаткування нерухомого майна; четвертий – з 1912 року по 1917 року – період реформування державного податку на нерухоме майно.

Перший етап оціночних робіт хартиризувався тим, що оцінка нерухомого майна проводилася лише в деяких містах імперії, де в законодавчому порядку вводився оціночний збір (м. С.-Петербург (з 1804р), м. Київ (з 1831р.), м.Херсон (з 1833р.) 10,7 %, м. Одеса (з 1834р), м.Харків (з 1835р.) та ін). Оцінці підлягала як житлова так і промислова нерухомість що знаходилася в міських межах. Оціночна вартість нерухомості, встановлювалася спеціально створеним комітетом, до складу якого входили представники від кожного міського стану. При визначенні оціночного капіталу (бази оподаткування) встановлювалися відсотки від 6 до 12 чистого доходу, залежно від виду будівель, що оцінювалися. До розрахованої таким чином оціночної вартості нерухомого майна (бази оподаткування) застосовувалася ставка збору в розмірі від 0,5% до 1% «з кожного оціночного рубля» такої нерухомості.

Після проведення міської реформи, яка була закріплена Міським положенням від 16 червня 1870 р., оподаткування міської нерухомості місцевим оціночним збором мало деяке поширення серед міст імперії. Базою обкладення оціночним збором визначено чистий дохід від нерухомого майна, який визначався міським громадським управлінням, а при неможливості визначити дохід – з вартості нерухомого майна. Розмір оціночного збору встановлювався міською Думою у процентах до бази обкладення, який не міг перевищувати 10% чистого доходу від нерухомого майна або 1% його вартості [1, с. 835]. У більшості міст за базу обкладення брався чистий дохід. Для його визначення валовий дохід коригувався на суму витрат, пов'язаних з утриманням цього нерухомого майна. В окремих випадках бралися до уваги місцезнаходження майна, витрати на ремонт, документи на придбання зазначеного майна тощо. В містах створювалися спеціальні оціночні комісії, які проводили обстеження та опис об'єктів нерухомості.

Слід зазначити, що оціночний збір з нерухомого майна по суті був розкладочним, але в основу покладено окладну систему оподаткування, тобто до бази оподаткування застосовувалася ставка (оклад). Окладна система вимагала точного визначення бази оподаткування, так як саме до неї будуть застосовані ставки. Але стан оціночних робіт був недосконалим, неточним і приблизним, що породжувало нерівномірність та несправедливість в оподаткуванні та значну кількість звернень домовласників до оціночних комісій про перегляд оцінки їхнього нерухомого майна.

Другий період розвитку оподаткування нерухомого майна у Російській імперії розпочалося з другої половини 1863 року, коли було запроваджено державний податок з нерухомого майна в містах, посадах і містечках [2], а з 1 січня 1864 року введено оподаткування земськими зборами [3]. Тобто, одночасно з міським оціночним збором нерухомість стала оподатковуватися державним податком та земськими зборами – це фактично потрібне оподаткування одного об'єкта оподаткування. Базою для оподаткування нерухомостей була визначена цінність або доходність такого майна. Але, характерною особливістю запровадження цих податків, було те, що фактично база для оподаткування була не підготовленою, а тому одночасного оподаткування

промислової нерухомості по всіх губерніях, в силу закону, не відбулося. Ті земства, які спробували керуватися тимчасовими правилами «тракували їх дуже своєрідно, приймаючи в основу оцінки, то цінність, то дохідність, то обидві ознаки одночасно, причому самі поняття цінності і дохідності були не зрозумілими і суперечливими» [4, с.7], а тому особливих змін у підходах щодо нарахування податку не відбувалося. До середини 80-х років розкладка податку в більшості губерній здійснювалася по нормах міських управ. При цьому, земства «визнавали платіжною одиницею не окреме міське майно, а всю сукупність міського поселення, не вдаючись в детальну оцінку кожного домоволодіння; вони обмежувалися лише оцінкою невеликого вісотка будинків в місті, а потім по цих оцінках обраховували загальну цінність міського майна, далі розкладали суму всього збору по нормах міських управлінь» [5, с. 92]. Що стосується промислової нерухомості, то у тих містах, де справлявся оціночний збір (міський збір), уже був певний досвід у виробленні методики оцінки міських нерухомостей різного типу й призначення, а от оцінка промислової нерухомості взагалі мало практикувалася (лише у випадках коли промислові підприємства знаходилися у місті в якому справлявся оціночний збір на всю міську нерухомість). Це пов'язано з тим, що на момент запровадження податку на нерухомість, а то й «з давніх часів велика частина промислових підприємств будувалася на землях, безпосередньо поблизу великих міст, які нерідко в адміністративному відношенні були якби «нічійними» - не міськими і не сільськими» [6, с.127]. В українських губерніях ситуація була аналогічною, наприклад, в Чернігівській і Херсонській губерніях заводи, фабрики здебільшого були розміщені в селах, а не в містах [7, с. XVII]. Крім того, у зв'язку з тим, що розподіл податку проводився на основі розкладочної системи, то в більшості губерній не переймалися якісною оцінкою оподаткованої нерухомості, головне було рівномірно і пропорційно розподілити доведену суму податку [8, с.ІІІ]. Така «пропорційність» досягалась простим математичним способом, не вдаючись в оцінку поодинокого промислового підприємства, тобто оцінювали якусь кількість типових промислових підприємств, а потім згідно з цією оцінкою «на око» розкладали загальну суму розкладки між об'єктами нерухомого майна. Так, наприклад щодо земського оподаткування фабричних, заводських приміщень в Олександрійському повіті Херсонської губернії, то маючи законні підстави для їх оподаткування вони не оподатковувалися ні в 1866 ні в 1867 роках. Лише в 1868 році почали оподатковувати вітряні, земляні і водяні млини, винокурні та пивоварні заводи [9, с.418]. Проведена оцінка цього нерухомого майна не враховувала їхніх індивідуальних особливостей, а тому була встановлена для всіх однаковою.

Оціночні роботи міської, промислової, торгівельної нерухомості по різних губерніях проводилися по-різному, не було розроблено ніяких уніфікованих методик, рекомендацій чи інструкцій. Тогочасний дослідник оподаткування нерухомостей охарактеризував стан міських оцінок так: «міські оцінки цілком фантастичні, земські малися в небагатьох містах, а методи обрахунку податних інспекторів (шляхом множення міських оцінок на певний коефіцієнт) також досить проблематичної достовірності» [10, с.1]. У деякій мірі і земські установи та міські управи розуміли, що такий стан обертається для їхніх бюджетів значними втратами податкових надходжень.

Лише починаючи з 1893 року, з моменту прийняття Закону «Правила оцінки нерухомого майна для оподаткування земськими зборами» від 8 червня 1893р. (далі Закон 1893р.) було внесено деяку ясність до порядку визначення бази для оподаткування, як для міської так і промислової нерухомості. Цим законом було затверджено правила оцінки нерухомого майна, а тому губернські та повітові оціночні комісії у різній мірі розпочали оціночні роботи. Правилами було визначено, що



нерухоме майно оцінювалося по середній чистій дохідності, а при неможливості визначення середньої дохідності, вона визначалася у відповідному співвідношенні до цінності майна [11, с.417].

Дохідність кожного окремого міського, сільського нерухомого майна, фабричної та заводської, промислової та торгівельної нерухомості що здавалася в найм, визначалася по середній найманій платі за декілька останніх років (не більше ніж за 6 років, та не менше ніж за 3 роки), з вирахуванням необхідних витрат на охорону, страхування, ремонт, утримання двірників та інші потреби на утримання майна. Валовий дохід також зменшувався і на суму можливого ризику недоотримання доходу внаслідок не здачі цього приміщення внайм. Норми таких витрат установлювалися однаково або для окремих частин міста, або для розрядів будівель з аналогічними характеристиками та умовами використання, в процентному відношенні до валової доходності. Дохідність нерухомого майна, яке не здавалося в найм визначалося по аналогічній доходності подібного майна, що здавалося в найм в тому ж населеному пункті, але з урахуванням індивідуальних особливостей кожного окремого об'єкта.

Для оцінки міського житлового нерухомого майна по середній чистій дохідності відповідно до квартирних плат, то ці відомості збиралися «зі слів, а не по письмових договорах, що не давало впевненості в тому, що в кожному окремому випадку наймана плата визначена з належною точністю» [12, с.4], в подальшому розроблялися відповідні норми по яких визначалися наймані плати. Для збору цієї інформації у кожній губернії організовувався опис всього міського нерухомого майна по окремих позиціях та розроблялися способи аналізу даних для вироблення методів оцінки нерухомого майна. Кожна губернія застосовувала власні підходи у проведенні цих робіт в деяких процедурах вони були схожі, можливо запозичувався досвід передових або сусідніх губерній.

При неможливості проведення оцінки нерухомого майна за середньою чистою їхньою дохідністю, дохідність майна визначалася за цінністю майна, тобто за визначенням матеріальної цінності будівлі, по кубічному утриманні споруди чи квадратному утриманні частин споруди: долів, стелі, стін і т.п., враховуючи стан, місцезнаходження, вартість землі під забудовою та інших особливостей. При встановленні доходності за цінністю для фабричної та заводської нерухомості, в оцінку входила вартість не тільки приміщень, а й внутрішні складові, машини й устаткування.

Відношення доходності до цінності майна встановлювалося в межах від 3 до 6%, а для фабрик, заводів, промислових та торгівельних приміщень в залежності від місця знаходження, якщо у місті то, в межах від 3 до 6%, а якщо в селищах не більше 5%.

Незважаючи на таку відносність вихідних даних для оцінки, як зазначав тогочасний дослідник методів опису та оцінки нерухомого майна А.Н.Дядіченко, що «перш за все приходиться констатувати значну перевагу принципу оцінки доходності, використовуючи для цього квартирні плати» [13, с. 1]. Лише декілька губерній імперії виробили норми оцінки по цінності міського нерухомого майна – Новгородська та Херсонська.

Безсумнівно, прийняття Закону 1893 р. було значним кроком вперед в оподаткуванні нерухомості, але оціночні роботи просуvalися вкрай повільно, по більшості губерній роботи починались лише в середині 90-х років [4, с.81-82]. Основною причиною такого стану була нездатність повітових земських управ виконати покладені на них завдання по організації робіт щодо вироблення оціночних норм. Якщо проаналізувати склад губернських та повітових оціночних комісій, то можна помітити, що в їх числі не передбачалося осіб які б мали спеціальні знання в галузі будівництва чи архітектури. Становий склад, також впливав на упередженість в роботі. Але в даній

ситуації, не тільки низові ланки погано зпрацювали. Важливу роль в організації і координації оціночних робіт мали б виконувати і вищестоящі органи, такі як Міністерство фінансів та Міністерство внутрішніх справ, які несвоєчасно надавали низам відповідні інструкції по оцінці нерухомого майна, роз'яснення правил оцінки, та іншу методичну допомогу. Неадекватна оцінка ситуації підтверджувалась тим, що «Державна Рада, напр., в 1893 г., при виданні оціночного закону, гадала, що всі оціночні роботи будуть закінчені протягом двох років»[4, с.85].

Відсутність державного фінансування оціночних робіт – це було одним із впливових факторів незадовільного ходу їх проведення. Необхідна була допомога держави у централізованому цільовому фінансуванні. У 1899 року до уряду прийшло розуміння того, що проведення оціночних робіт це справа не така легка, як вона здавалася на початку, а крім того ще й потребує певного фінансування. Саме норми Закону від 18 січня 1899 р. внесли деякі доповнення у функціональні повноваження губернських оціночних комісій, на які додатково покладено розробку оціночних норм, а також вирішено було виділити з державного казначейства допомогу губернським земствам 34 губерній, в розмірі одного мільйона рублів, у тому числі: Катеринославській – 22 тис. руб., Полтавській – 33 тис. руб., Таврійській – 22 тис. руб., Харківській 30 тис. руб., Херсонській – 25 тис. руб., Чернігівській – 55 тис. руб. [14, с.69].

Після зазначених змін, особливо фінансових, спостерігалось деяке зрушення і активізація оціночних робіт, але підйому хватило ледве на два роки (1900 та 1901 р.р.), а потім доводилося констатувати, що оціночні роботи просуvalися вкрай повільно, відбувалося падіння продуктивності робіт у зв'язку зі скороченням земських асигнувань на оціночну справу[4, с.83]. В період з 18 січня 1899 року по 1909 рік, фактично виконано біля половини всіх робіт по загальній переоцінці нерухомого майна, а державні кошти було вичерпано повністю.

Незважаючи на складність процедури оціночних робіт, збори з нерухомого майна складали основу земського бюджету.

Таблиця 1 – Розкладка земських зборів на нерухоме майно по українських губерніях в яких введено земські установи у 1906 р. [4, с.60-63].

Група губерній/ губернії	Збори із земель, лісів		Збори з фабричних, заводських та торгівельно – промислових приміщень		Збори з міського нерухомого майна		Збори з житлових будівель у повітах		Загальна сума доходів, тис.руб.
	Сума збору, тис.руб	%	Сума збору, тис.руб	%	Сума збору, тис.руб	%	Сума збору, тис.руб	%	
Полтавська	3563	80,5	344	7,8	352	7,9	170	3,8	4429
Харківська	2833	68,2	748	18,0	571	13,8	1,0	0	4153
Чернігівська	1833	79,0	296	12,7	173	7,4	22	0,9	2324
Катеринославська	2220	47,7	1843	39,6	552	11,9	37	0,8	4652
Таврійська	2348	80,4	323	11,1	226	7,7	23	0,8	2920
Херсонська	2480	64,5	260	6,8	1057	27,4	50	1,3	3847
Всього	15277	68,4	3814	17,2	2931	13,1	303	1,3	22325

Подальше удосконалення оціночних робіт відбулося з прийняттям Закону №33673 від 6 червня 1910 року «Про державний податок з нерухомого майна в містах, посадах і містечках, за виключенням посадів губерній Царства Польського» (далі Закон

1910р.). Переведення державного податку з рейок розкладочної системи на окладну сприяло удосконаленню порядку визначення бази оподаткування до якої застосовувалися ставки оподаткування державним податком. А це означало, що оцінка міського нерухомого майна це основа і на скільки вона буде досконалою буде зелажати успішність адміністрування податку та збільшення надходжень до державної казни. До прийняття цього закону, державний податок та земські збори з міського нерухомого майна здебільшого базувалися на оцінках, що проведені містами для справляння оціночного збору, або на основі Закону 1893 р. для справляння земських зборів, які мали ряд суттєвих недоліків і були дуже застарілими. Необхідно врахувати і той факт, що в другій половині XIX ст. міста почали якісно змінюватися. Вражаючі темпи їхнього росту змушували законодавців звернути увагу на детальність і складність оцінок міського нерухомого майна.

В середині 1890-х років великі міста охопила «будівельна лихоманка», яка продовжувалася до 1912 р. Багато будувалося адміністративних будівель, навчальних закладів, військових та громадських споруд. Міста поглинали предмістя і посади, де були розміщені промислові підприємства і фабрики, особливо цьому сприяв розвиток та будівництво залізничних доріг. Саме ці обставини й спричиняли потребу міст у великій кількості різнотипного житла. Спостерігалось масове вкладення капіталу в житлове будівництво.

Законом від 6 червня 1910 рок було визначено, що базою оподаткування нерухомого майна в містах, посадах і містечках була середня чиста дохідність цього майна. Для визначення якої кожні п'ять років проводився повний перепис всього нерухомого майна з визначенням валової дохідності майна. При цьому середня валова дохідність кожного нерухомого об'єкта, що здавалася внайм визначалася по середній найманій платі за все майно або його частину. А у випадку, коли нерухоме майно тимчасово не здавалося внайм, середня валова дохідність визначалась по середнім найманим цінам по аналогічних або тих, що знаходяться в подібних умовах здачі в найм в тому ж міському поселенні. Середня чиста дохідність майна фактично обраховувалася шляхом визначення середньої валової дохідності скоригованої на суму витрат понесених на утримання, страхування, охорону, ремонт майна, оплату земського і міського оціночного збору, сплату на утримання та ремонт мостових натуральних та грошових повинностей.

Для диференційованого визначення розмірів витрат, все нерухоме майно, що оподатковувалося по одному і тому ж міському поселенню ділилося на розряди відповідно до їх середньої валової дохідності, а також відповідно до матеріалів з яких збудовані об'єкти нерухомості: кам'яні, дерев'яні чи змішані. Для кожного розряду встановлювалися особливі розміри вирахувань на витрати у вигляді розписів. У випадку неможливості застосування до певного майна встановлених вище способів визначення валової та чистої дохідності, то застосовувався прямий метод обрахунку чистої дохідності – це 5% від цінності майна, що встановлена по страховим та заставним оцінкам по довгострокових кредитах, або по продажних цінах чи матеріальною вартістю. При визначенні чистої дохідності будівель промислових об'єктів нерухомості, в оцінку не включалася вартість машин і будь-якого обладнання. Ставка податку на нерухоме майно була встановлена у процентному відношенні до середньої чистої дохідності майна (базис оподаткування), в розмірі 6%, а для міст губерній Царства Польського – 10%.

Кожен власник нерухомого майна зобов'язувався, не пізніше 1 січня року в якому проводився перепис, надати до міського по податку «присутствію» заяву за встановленою формою із зазначенням в ній детальної інформації про будівлі і земельні

ділянки, що знаходилися у власності з розшифрованою інформацією щодо найманих плат та іншої додаткової інформації.

Таким чином, з урахуванням вищезазначеного можна стверджувати, що вітчизняний історичний досвід свідчить про те, що протягом усього досліджуваного періоду базою оподаткування податком на нерухоме майно міської і промислової нерухомості в Російській імперії законодавством була визначена дохідність або цінність нерухомостей. Для її визначення проводилися спеціальні оцінки на основі яких складався кадастр нерухомого майна.

У сучасному світі, в більшості країн, податок на нерухоме майно є основним джерелом наповнення місцевих бюджетів, при цьому базою оподаткування зазвичай виступає оціночна вартість оподатковуваної нерухомості максимально наближена до ринкової вартості. Загальновизнано, що саме такий спосіб оподаткування сприяє рівномірності та справедливості в оподаткуванні нерухомого майна. Що ж стосується України, то у Податковому кодексі передбачено справляння податку на нерухоме майно, а базою оподаткування визначено кількісний показник – це квадратні метри житлової нерухомості, понад встановлені межі. Такий підхід, говорить про те, що на сьогоднішній день запровадити податок на нерухомість в Україні, використовуючи вартісну базу оподаткування об'єкта оподаткування по ряду об'єктивних і суб'єктивних причин не має можливості. Для цього необхідно створити єдиний кадастр житлової і нежитлової нерухомості та провести відповідну підготовчу оціночну роботу. На яких основах повинна базуватися ця робота, які прорахунки і помилки можуть бути допущені, можна передбачити вивчаючи власний історичний досвід.

## Список літератури

1. Городовое Положение // 2-е Полное собрание законов Российской империи (далі 2-е ПСЗ) – Т.XLV. – Отд.1. - 16/28 июня 1870г.– №48498. – С.821-839.
2. Правила о взимании в 1863 году налога с недвижимых имуществ в городах, посадах и местечках // 2-е ПСЗ. – Т.38. – Отд.1. - 1 января 1863 г. – №39119. – С.15-19.
3. Временные Правила для земских учреждений по делам о земских повинностях, народном продовольствии и общественном призрении//2-е ПСЗ.– Т.39. - №40458 – 1 января 1864 г.– С.14-21.
4. Содовский Г. Сборы с недвижимых имуществ на земские потребности в России. / Густав Содовский. – СПб.: Экономическая типография, 1911. – 110 с.
5. Веселовский Б. История земства : в 4-х т. / Борис Борисович Веселовский. – СПб.: Издательство О.Н.Поповой, 1911 – Т.1. – 820с.
6. Рындзюнский П.Г. Крестьяне и город в капиталистической России второй половины XIX века. / Павел Григорьевич Рындзюнский. – М.: Издательство «Наука», 1983 – 268с.
7. Оценка недвижимых имуществ Черниговской губернии / Изд. Черниговского губернского земства. // Часть III. – Чернигов, 1886. – 249 с.
8. Материалы к определению норм доходности недвижимых имуществ г.Харькова. /Статистический отдел Харьковской городской управы. – Харьков: Тип. «Просвещение». 1913. – 189с.
9. Систематический свод постановлений Александрийского (Херсонской губернии) уездного земского собрания 1865 – 89 гг. // Составлен Г.И. Горяновым – Александрия, 1889. – 419с.
10. Твердохлебов В.Н. Городское обложение и оценка недвижимых имуществ /В.Н.Твердохлебов. – Одесса, 1911. – 15 с.
11. Правила оценки недвижимых имуществ для обложения земскими сборами. // 3-е ПСЗ. – Т.13. - 8 июня 1893 г.- №9744. — С.414 - 419.
12. Доклад Черниговской Губернской Земской Управы Черниговской Губернской Оценочной Комиссии об общих основаниях оценки городских недвижимых имуществ. – Чернигов, 1913. – 67 с.
13. Дядиченко А.Н. Методы описания и выработки норм доходности по оценке городских недвижимых имуществ// Оценочно-экономическое отделение Владимирской губернской земской управы – Владимир на Клязьме, 1905. – 132 с.
14. Положение о земских учреждениях 12 июня 1890 года с относящимся к нему узаконениями, судебными и правительственными разъяснениями // Издание пятое / Т. II. – СПб., 1914. – 680 с.

*С. Орлик*

**Проблемы определения базы налогообложения налогом на недвижимое имущество (XIX – начало XX века)**

В статье проанализирован исторический опыт оценки недвижимости для определения базы налогообложения налогом на недвижимое имущество в Российской империи, в том числе и в украинских губерниях. Определены проблемные вопросы и недостатки в организации оценочных работ.

*S. Orlik*

**The problem of determination of the basis of the taxation for the taxation of the real estate**

The historical experience of the valuation of estate property for the determination of the basis of the taxation of the real estate in Russian Empire, including the Ukrainian provinces too, is analysed in the article. The problem points and shortcomings in the organisation of the evaluation works are determined.

Одержано 14.09.11

**УДК 331.522.4.**

**М.В. Пустовіт, здобувач**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Концептуальні основи стратегії модернізації трудоресурсного забезпечення потреб економіки регіону**

Розглянуто напрямки модернізації трудоресурсного забезпечення потреб економіки регіону, досліджено концептуальні основи стратегії та механізмів їх реалізації.

**модернізація, компоненти трудоресурсного забезпечення, моніторинг, стратегія модернізації**

Модернізація як "процес часткового оновлення, заміни застарілого устаткування, технологій виробництва, технічного та технологічного переоснащення промислових і сільськогосподарських підприємств" [1, с. 468], передбачаючи спрямованість на підвищення техніко-економічних показників, посилення інтенсивного розвитку суспільства, зростання ефективності виробництва, прямо торкається трудоресурсного забезпечення з його потенційно рушійною робочою силою. Орієнтування на приведення техніко-економічного рівня виробництва у відповідність із новітніми вимогами, які відображають досягнення світової та вітчизняної науки, своїми кінцевими результатами процесу модернізації охоплює не лише техніко-економічну область суспільного виробництва, але й область суспільних відносин, притаманних новітньому суспільству, що не може не відобразитися, зокрема, на трудоресурсному забезпеченні необхідних для цього трансформацій. В контексті виконуваного нами дослідження матимемо справу з ресурсною збалансованістю. Перетворення суспільства із такого, що розвивається за рахунок трансферів та пільг, на таке, що розвивається за рахунок високоефективної праці - один із пріоритетів вибору ресурсної збалансованості, який обираємо задля позитивного ефекту модернізації, яка стосується,

*С. Орлик*

**Проблемы определения базы налогообложения налогом на недвижимое имущество (XIX – начало XX века)**

В статье проанализирован исторический опыт оценки недвижимости для определения базы налогообложения налогом на недвижимое имущество в Российской империи, в том числе и в украинских губерниях. Определены проблемные вопросы и недостатки в организации оценочных работ.

*S. Orlik*

**The problem of determination of the basis of the taxation for the taxation of the real estate**

The historical experience of the valuation of estate property for the determination of the basis of the taxation of the real estate in Russian Empire, including the Ukrainian provinces too, is analysed in the article. The problem points and shortcomings in the organisation of the evaluation works are determined.

Одержано 14.09.11

**УДК 331.522.4.**

**М.В. Пустовіт, здобувач**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Концептуальні основи стратегії модернізації трудоресурсного забезпечення потреб економіки регіону**

Розглянуто напрямки модернізації трудоресурсного забезпечення потреб економіки регіону, досліджено концептуальні основи стратегії та механізмів їх реалізації.

**модернізація, компоненти трудоресурсного забезпечення, моніторинг, стратегія модернізації**

Модернізація як "процес часткового оновлення, заміни застарілого устаткування, технологій виробництва, технічного та технологічного переоснащення промислових і сільськогосподарських підприємств" [1, с. 468], передбачаючи спрямованість на підвищення техніко-економічних показників, посилення інтенсивного розвитку суспільства, зростання ефективності виробництва, прямо торкається трудоресурсного забезпечення з його потенційно рушійною робочою силою. Орієнтування на приведення техніко-економічного рівня виробництва у відповідність із новітніми вимогами, які відображають досягнення світової та вітчизняної науки, своїми кінцевими результатами процесу модернізації охоплює не лише техніко-економічну область суспільного виробництва, але й область суспільних відносин, притаманних новітньому суспільству, що не може не відобразитися, зокрема, на трудоресурсному забезпеченні необхідних для цього трансформацій. В контексті виконуваного нами дослідження матимемо справу з ресурсною збалансованістю. Перетворення суспільства із такого, що розвивається за рахунок трансферів та пільг, на таке, що розвивається за рахунок високоефективної праці - один із пріоритетів вибору ресурсної збалансованості, який обираємо задля позитивного ефекту модернізації, яка стосується,

зокрема, трудоворесурсного забезпечення. Цим пояснюється актуальність даного дослідження.

Серед українських вчених дослідженнями аспектів формування, розвитку і реалізації трудових ресурсів займалися О.Ю. Амосов, О.А. Грішнова, М.І. Долішній, В.О. Куценко, С.В. Кривенко, Л.Ю. Мельник, І.О. Джаїн, С.І. Пирожков, М.В. Семикіна та ін. З огляду на наявні публікації відмічаємо, що науковим здобуткам бракує системності, здатної враховувати комплексно взаємозв'язки між усіма складовими трудоворесурсного забезпечення, глибинного аналізу наслідків як від випадкового, так і регульованого впливу на них, комплексної стратегії модернізації трудоворесурсного забезпечення країни, зокрема на регіональному рівні.

Метою роботи є розробка засад стратегії модернізації трудоворесурсного забезпечення потреб економіки регіону.

Концептуально уявляємо модернізацію як процес прогресивних змін, що діє за напрямками, комплексно впливаючи, як на окремі компоненти трудоворесурсного забезпечення економіки, так і на весь механізм такого забезпечення в цілому (Рис. 1).



*Примітка:* Побудовано автором на основі узагальнення наявної інформації  
Рисунок 1 - Концептуальна схема модернізації трудоворесурсного забезпечення потреб економіки регіону

Модернізація за напрямками має охоплювати: капітал, фінанси, власність, приватизацію, виробництво товарів, надання послуг, промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт, зв'язок, торгівлю, комунальне господарство,

інфраструктуру, комунікації, інформатизацію, енергетику, освіту, науку, культуру, охорону здоров'я, екологію, безпеку життєдіяльності, внутрішню та зовнішню політику.

Модернізація трудових ресурсів економіки регіону, у свою чергу охоплює своїм впливом: населення економічно активне, зайняте, не зайняте, молодше працездатного віку, працездатного віку, старше працездатного віку, пенсіонерів, інвалідів, безробітних; засоби праці (знаряддя, інструменти, обладнання, машини, устаткування, будівлі, споруди), предмети праці (сировину, напівфабрикати, паливно-мастильні матеріали, енергію); природні ресурси (грунти, надра, повітряний басейн, водний басейн); інформацію, комунікації, цінні папери тощо.

Відповідно нашій концепції, зрушення за напрямками взаємодії у трудовому процесі відслідковуються шляхом моніторингу в межах компонентів трудового забезпечення. Це робить можливим здійснення контролю модернізаційних трансформацій відповідно визначеної стратегії та коригування як виявленого стану, так і, в разі необхідності, самої стратегії модернізації.

Необхідність останньої як "узагальненої моделі дій, спрямованих на досягнення мети через розподіл, координацію та ефективне використання ресурсів" [2, с. 483] зумовлена можливістю виникнення непередбачуваних змін у діючій системі господарювання під впливом конкуренції, досягнень науково-технічного прогресу, умов виробництва товарів та послуг. З іншого боку, як складова єдиної для економіки країни стратегії її соціально-економічного розвитку, вона (стратегія модернізації) має підпорядковуватися саме їй (стратегії соціально-економічного розвитку). На даний час формування стратегії модернізації в частині виключно трудового забезпечення постає складним для виконання завданням.

Відповідно усталених поглядів на стратегію як "спосіб протиставлення завдань системи як цілісності, базованій на компетенціях, впливовим чинникам випадкової (не регульованої даною системою) природи" [3] вирішенням п'яти завдань стратегічного управління, до яких відноситься "прийняття рішень про те, у якому бізнесі компанія буде працювати, і формування стратегічного бачення, тобто визначення мети, довгострокового напрямлення руху і конкретної місії, яку вона (система) повинна виконати; перетворення стратегічного бачення і місії в конкретні завдання і цілі; розробку стратегії досягнення поставлених цілей; кваліфіковане і ефективне впровадження і використання вибраної стратегії; оцінка результатів, вивчення нових тенденцій, здійснення корегуючих впливів відносно довгострокових напрямків розвитку, цілей стратегії чи методів її реалізації відповідно фактичного досвіду, змінних умов, нових ідей та можливостей" [4, с. 3], формуємо її ієрархічною, багатокомпонентною, адаптивною, гнучкою (Рис. 2).

Окрім мети та місії, стратегія, запропонована нами стосовно модернізації трудового забезпечення економіки регіону, складається з гіпотетично аргументованої та доказово обґрунтованої частин, містить аналітичний та концептуальний блоки, опирається на науково-методичні уявлення щодо можливості за сучасних умов підвищити конкурентоспроможність національної економіки, реалізувати задекларовані державою завдання та досягти цільових орієнтирів щодо підвищення рівня і якості життя кожного громадянина шляхом ефективного використання можливостей трудового забезпечення регіонів країни.

При формуванні стратегії виходимо з науково-методичних уявлень про:

– наявність наукової та методичної бази для підвищення конкурентоспроможності національної економіки засобами модернізації;



– наявність ресурсів для підвищення рівня і якості життя громадян шляхом здійснення модернізації;

– здатність ефективно використовувати можливості трудових ресурсного забезпечення як з питань модернізації, так і в результаті модернізаційних зрушень.

Гіпотетично аргументована частина містить низку гіпотез та припущень з аргументами на користь правомірності їх застосування, якими визнано:

– існування чинників впливу на соціально-економічний розвиток шляхом активізації складових трудових ресурсного забезпечення (аргументовано підходами науковців до вирішення завдань соціально-економічного розвитку національної економіки);

– наявність зв'язків між чинниками та результатами впливу на соціально-економічний розвиток національної економіки (аргументовано результатами наукових пошуків науковців щодо встановлення зв'язків між характеристиками соціально-економічного розвитку національної економіки);

– дієвість механізмів, що забезпечують реагування національної системи соціально-економічного розвитку на активізацію чинників впливу (аргументовано результатами досліджень науковців щодо створення нових удосконалення існуючих механізмів підтримки соціально-економічного розвитку).

Доказово обґрунтована частина містить докази та обґрунтування виявлених, установлених фактів, пояснень, аргументів, які стосуються трудових ресурсного забезпечення соціально-економічного розвитку економіки регіонів країни.

Аналітичний блок містить логістику взаємозв'язків між параметрами досліджуваного об'єкта у кількісно-якісному їх вимірі.

Концептуальним блоком представлено уявлення про можливі зрушення у стані об'єкта дослідження у разі застосування тих чи інших засобів впливу на його взаємопов'язані складові.

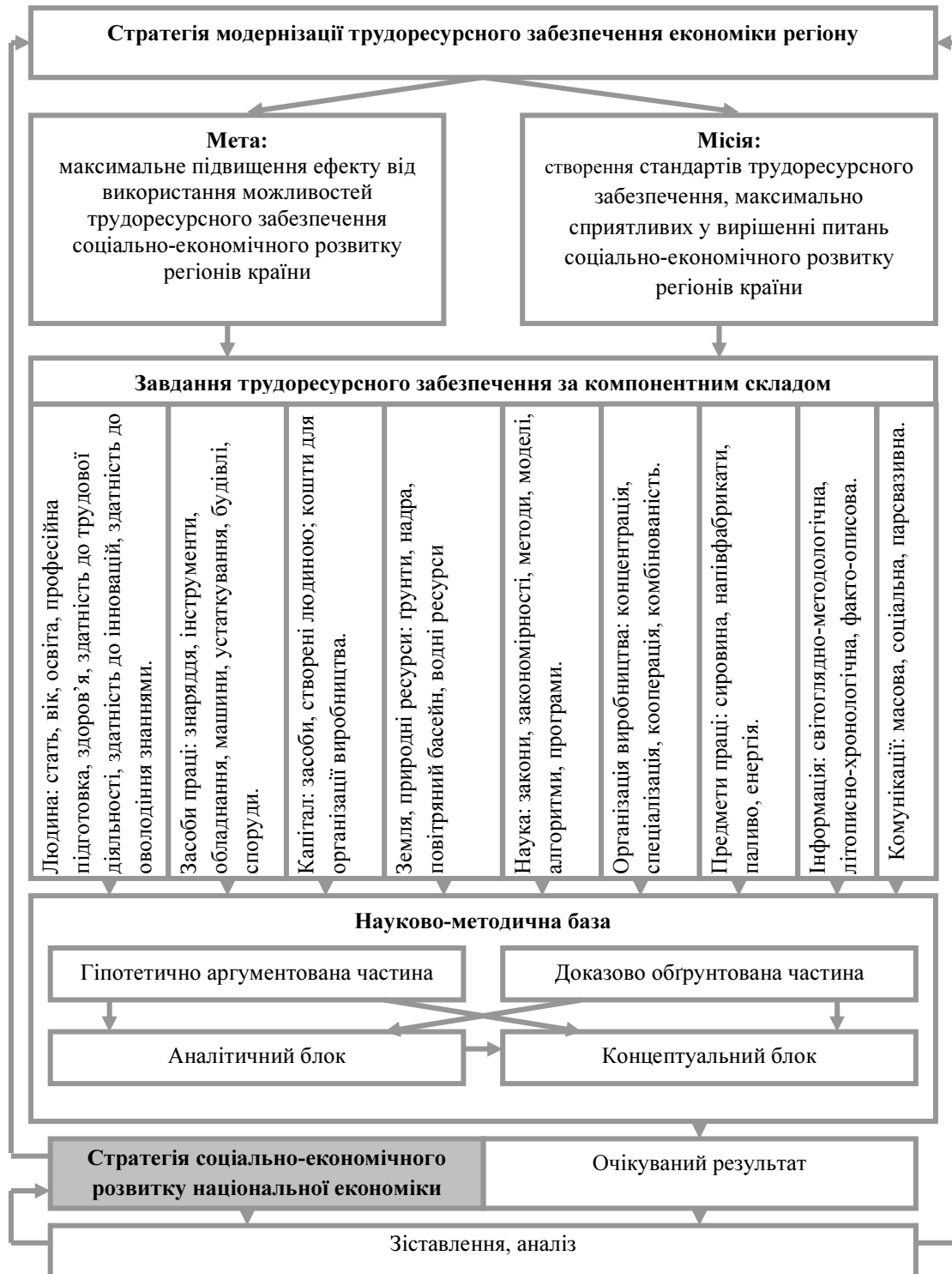
Результат реалізації стратегії модернізації трудових ресурсного забезпечення потреб економіки регіону має сприяти максимальному підвищенню ефекту від використання його можливостей щодо модифікацій людського, наукового, виробничого, природного потенціалу країни в цілому задля підвищення конкурентоспроможності національної економіки та добробуту громадян України, для чого необхідним є досягнення задекларованої мети та місії (Рис. 2). Орієнтування на такий результат, маючи різноаспектну спрямованість і передбачаючи інтегровану комплексність впливу, не може сприйматися цілісно без урахування ієрархічності, природно притаманній такій стратегії (Рис. 3). Дотримуючись принципів ієрархії, у якості ієрархічних рівнів нами обрано цільову спрямованість стратегії модернізації трудових ресурсного забезпечення за ознаками забезпечення пропозиції робочої сили, її реалізації, капіталізації зайнятості загалом.

Виходячи з зазначеного, охоплено формуванням:

– демографічну стратегію з її стратегією щодо народжуваності, стратегією щодо смертності, стратегією щодо економічно активного населення, стратегією щодо віку працездатності, стратегією щодо пенсійного віку, стратегією щодо міграційного руху;

– освітньо-професійну стратегію з її стратегією навчання та виховання в закладах освіти в цілому, та окремо стратегіями, які стосуються, зокрема, дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних, вищих закладів, організацій підготовки та перепідготовки кадрів;

- інноваційну стратегію з її стратегією залучення населення до використання новітніх технологій, стратегії винахідництва, ноу-хау, стратегії організації науково-дослідницької діяльності, стратегії конструкторських розробок;
- інші стратегії (Рис. 3).



Примітка: побудовано автором на основі узагальнення даних з різних джерел інформації  
Рисунок 2 - Концептуальна схема стратегії модернізації трудових ресурсів економіки регіонів країни

Всі вони (стратегії) в цілісній сукупності кінцевим результатом мають:

- підвищення рівня конкурентоздатності національної економіки;
- подолання депопуляції;
- збалансування відношення кількості зайнятих до загальної кількості населення відповідно потреб соціально-економічного розвитку;
- вирішення проблеми старіння населення створенням умов для збільшення тривалості життя та віку працездатності;
- відповідну трудовому внеску оплату праці;
- підвищення добробуту населення;
- збалансування можливостей підготовки кадрів з потребами соціально-економічного розвитку;
- якісну освіту;
- створення умов для здорового способу життя населення;
- якісну охорону здоров'я;
- пріоритет інноваційної праці;
- зменшення у процесі трудової діяльності частки енерго- та матеріалоресурсів при виробництві товарів;
- збільшення у процесі трудової діяльності частки кваліфікаційної допомоги при наданні послуг;
- розширення системи соціальних гарантій та пільг;
- мотивацію продуктивної праці та ефективної зайнятості.

Отже, орієнтування на приведення техніко-економічного рівня виробництва у відповідність із новітніми вимогами, які відображають досягнення світової та вітчизняної науки, своїми кінцевими результатами процес модернізації охоплює не лише техніко-економічну область суспільного виробництва, але й область суспільних відносин, притаманних новітньому суспільству, що відображується на трудоресурсному забезпеченні необхідних для цього трансформацій і має враховуватися як науковцями, так і практиками при реформуванні останнього. Необхідність модернізації трудоресурсного забезпечення потреб економіки регіону, як узагальненої моделі дій, спрямованих на досягнення мети розвитку національної економіки через розподіл, координацію та ефективне використання ресурсів, зумовлюючись можливістю виникнення непередбачуваних змін у діючій системі господарювання під впливом конкуренції, досягнень науково-технічного прогресу, умов виробництва товарів та послуг, підпорядковує стратегію модернізації стратегії соціально-економічного розвитку, змушуючи визначати її саме у означеній відповідності. Пропозиції щодо формування стратегії модернізації трудоресурсного забезпечення потреб економіки регіону, опираючись на гіпотетично аргументовану та доказово обґрунтовану частину, що містять аналітичний та концептуальний блоки, виходячи з науково-методичних обґрунтувань можливостей за сучасних умов підвищити конкурентоспроможність національної економіки, концептуально уможливають реалізацію задекларованих державою завдань досягнення цільових орієнтирів, які стосуються підвищення рівня і якості життя кожного громадянина шляхом ефективного використання потенціалу трудоресурсного забезпечення економіки регіонів країни.

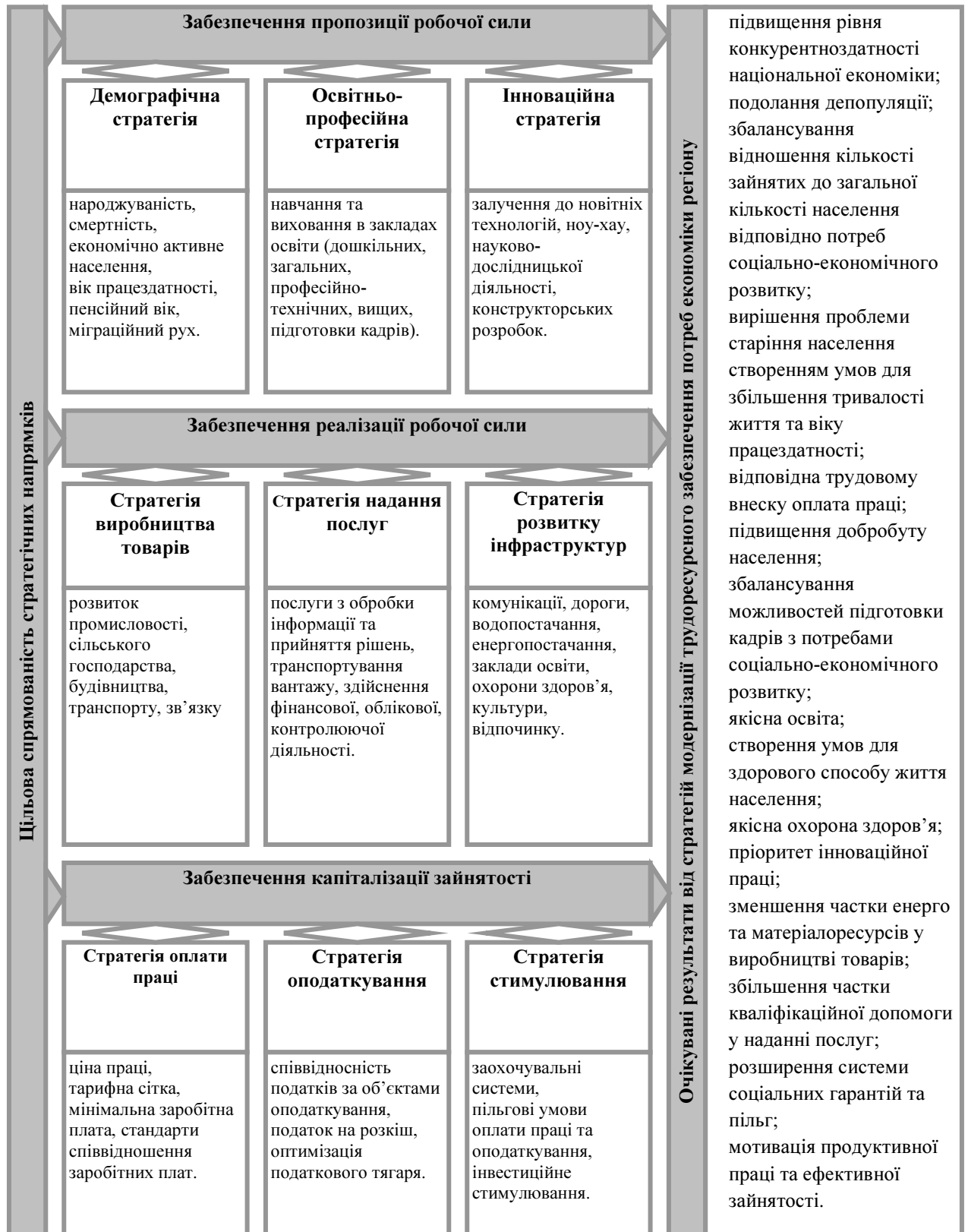


Рисунок 3 - Ілюстрація ієрархії в системі стратегій модернізації трудових ресурсів економіки регіонів країни

Примітка: Побудовано автором на основі систематизації даних з різних джерел інформації

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку будуть стосуватися саме визначення механізмів реалізації стратегій модернізації трудових ресурсного забезпечення економіки регіонів країни та розробки пропозицій щодо удосконалення структури трудових ресурсного забезпечення потреб економіки регіонів країни.

## Список літератури

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - Видавничий центр "Акаденія", 2001. - 848 с.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - Видавничий центр "Акаденія", 2002. - 952 с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление / Пер. с англ. - М.: Экономика, 1999. - 286 с.
4. Томпсон А.А., Стрикленд III А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации / Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 412 с.

*М. Пустовит*

**Концептуальные основы стратегии модернизации трудовых ресурсного обеспечения потребностей экономики региона**

Рассмотрены направления модернизации трудовых ресурсного обеспечения потребностей экономики региона, исследованы концептуальные основы стратегии и механизмы их реализации.

*М. Pustovit*

**Conceptual bases of the strategy of modernization of labour-resource support of necessities regions economy**

Directions of modernization of labour-resource support of necessities regions economy were considered with their conceptual bases of strategies and mechanisms of realization.

Одержано 11.10.11

**УДК 657.471**

**І.І. Андрощук, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Умови та порядок прийняття завдання з надання впевненості, яке не є аудитом чи оглядом фінансової звітності

Досліджено основні процедури прийняття завдання з надання впевненості, яке не є аудитом чи оглядом фінансової звітності. Охарактеризовані підстави, які дозволяють прийняти завдання з надання іншої впевненості. Розглянута сутність та процедури планування завдання з надання іншої впевненості. Виділені документи, які повинні складатися на стадії прийняття завдання. Запропоновано для характеристики процесу виконання завдання з надання іншої впевненості використовувати термін «стадія прийняття завдання», яка розподіляється на два етапи: дослідницький та підготовчо-узгоджувальний.

**завдання з надання впевненості, міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики, прийняття завдання, стадії аудиту, етапи аудиту, планування завдання з надання впевненості**

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку будуть стосуватися саме визначення механізмів реалізації стратегій модернізації трудових ресурсного забезпечення економіки регіонів країни та розробки пропозицій щодо удосконалення структури трудових ресурсного забезпечення потреб економіки регіонів країни.

## Список літератури

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - Видавничий центр "Акаденія", 2001. - 848 с.
2. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.3 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - Видавничий центр "Акаденія", 2002. - 952 с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление / Пер. с англ. - М.: Экономика, 1999. - 286 с.
4. Томпсон А.А., Стрикленд III А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации / Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 412 с.

*М. Пустовит*

**Концептуальные основы стратегии модернизации трудовых ресурсного обеспечения потребностей экономики региона**

Рассмотрены направления модернизации трудовых ресурсного обеспечения потребностей экономики региона, исследованы концептуальные основы стратегии и механизмы их реализации.

*М. Pustovit*

**Conceptual bases of the strategy of modernization of labour-resource support of necessities regions economy**

Directions of modernization of labour-resource support of necessities regions economy were considered with their conceptual bases of strategies and mechanisms of realization.

Одержано 11.10.11

**УДК 657.471**

**І.І. Андрощук, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Умови та порядок прийняття завдання з надання впевненості, яке не є аудитом чи оглядом фінансової звітності

Досліджено основні процедури прийняття завдання з надання впевненості, яке не є аудитом чи оглядом фінансової звітності. Охарактеризовані підстави, які дозволяють прийняти завдання з надання іншої впевненості. Розглянута сутність та процедури планування завдання з надання іншої впевненості. Виділені документи, які повинні складатися на стадії прийняття завдання. Запропоновано для характеристики процесу виконання завдання з надання іншої впевненості використовувати термін «стадія прийняття завдання», яка розподіляється на два етапи: дослідницький та підготовчо-узгоджувальний.

**завдання з надання впевненості, міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики, прийняття завдання, стадії аудиту, етапи аудиту, планування завдання з надання впевненості**

Аудит як особливий вид підприємницької діяльності зайняв певну нішу в економіці нашої країни. На сучасному етапі розвитку відбуваються еволюційні процеси як в економічній системі в цілому, так і в сфері аудиту, зокрема. Історично первісним, а тому і найбільш розповсюдженим є аудит фінансової звітності. Проте, потреби практики в даному випадку значно ширше наявних теоретичних розробок, оскільки на сучасному етапі замовники аудиту вважають себе захищеними не лише за умов наявності належним чином складеної фінансової звітності, а й після ретельної перевірки та оцінки управлінських рішень з точки зору їх ефективності, оптимальності та відповідності певним вимогам. Такі види завдань в спеціалізованій фаховій літературі традиційно розглядають як операційний аудит (інші назви – управлінський аудит, аудит ефективності, аудит результативності тощо) або як аудит на відповідність вимогам. Але згідно з вимогами міжнародних стандартів аудиту, надання впевненості та етики вони входять в групу завдань з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом історичної фінансової інформації і включають різноманітні види оцінок (перевірок) ефективності (відповідності) різних процесів та об'єктів фінансово-господарської діяльності підприємства (наприклад, використання виробничих потужностей, функціонування системи управління, систем матеріального стимулювання та оплати праці персоналу, інформаційних систем тощо).

Питанням організації і методики аудиту присвячено багато ґрунтовних досліджень провідних вчених України, зокрема, Білухи М.Т., Бутинця Ф.Ф., Голова С.Ф., Гуцайлюка З.В., Давидова Г.М., Дорош Н.І., Завгороднього С.Я., Зубілевича С.Я., Кужельного М.В., Кузьмінського А.М., Петрик О.А., Редченка К.І., Редька О.Ю., Рудницького В.С., Савченка В.Я., Сопка В.В., Усача Б.Ф. та інших. Проте, аналізуючи дослідження українських науковців та практиків в галузі аудиту, слід підкреслити, що практично всі роботи присвячені аудиту фінансової звітності, який регламентується Міжнародними стандартами аудиту. Практично поза увагою залишаються питання організації і методики проведення інших видів завдань з надання впевненості. Метою даного дослідження є визначення умов та процедур прийняття завдань з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом фінансової звітності.

Позиції вітчизняних та зарубіжних науковців стосовно складових процесу аудиту (етапів, стадій) відрізняються. Одна група вчених пропонує складну структуру аудиторського процесу, виділяючи стадії планування, вивчення та оцінки систем контролю, перевірки систем та інформації на виході, отримання аудиторських свідоцтв, аналіз фінансової звітності, повідомлення думки аудитора акціонерам [1, с.22]; фази планування та розробки аудиторського підходу, тестування господарських операцій, перевірки окремих елементів сальдо, завершення аудиту [2, с. 165]; етапи планування та визначення аудиторського підходу, тестування контрольних моментів, перевірки господарських операцій по суті [7, с. 136]; підготовчий етап, проміжний етап, етап фізичної перевірки, основний етап, заключний етап [12, с. 46]. На погляд автора, найбільш логічно структуризовано аудиторський процес проф. Бутинцем Ф.Ф., який виділяє організаційну стадію, підготовчу стадію або стадію планування, технологічну та результативну стадії [4, с.136], проф. Давидовим Г.М., який виділяє дослідницьку, підготовчо-узгоджувальну, основну та завершальну стадії [5, с.32-33], проф. Усачем Б.Ф., який відокремлює початкову, дослідну та завершальну стадії [14, с. 46] та проф. Рудницьким В.С., який виділив наступні стадії процесу аудиту: початкову, дослідну та завершальну [13, с. 75].

Крім того, відсутня узгодженість стосовно термінології при структуризації процесу аудиту. Проф. Рудницький В.С. зазначає, що одні автори, характеризуючи процес аудиту, розглядають його стадії, інші – етапи, а ще інші – одні й ті ж поняття

одночасно називають стадіями (етапами) [13, с. 75]. Автор дотримується позиції проф. Ф.Ф. Бутинця, який вважає, що процес аудиту складається зі стадій – певних моментів, періоду процесу здійснення аудиту, що мають свої якісні особливості, а стадії аудиту можуть включати ряд етапів – окремих складових стадій, їх елементи або періоди [4, с. 136], а також проф. Рудницького В.С., який стверджує, що «сукупність певних процедур визначає не стадію, а етап процесу аудиту» [13, с. 78] і в якості прикладу доводить, що планування аудиту з погляду сукупності процедур буде етапом, а не стадією аудиторської перевірки, адже планування є певною частиною, моментом аудиторського процесу, а не періодом його виконання [13, с. 78]. Отже, в якості вихідної бази для структуризації процесу виконання завдання з надання впевненості, яке не є аудитом чи оглядом фінансової звітності, приймаємо позицію щодо виділення таких стадій як підготовча, основна та завершальна, які в подальшому (при необхідності) слід трансформувати з урахуванням вимог Міжнародних стандартів контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг.

На наш погляд, відмінностей між аудитом фінансової звітності та завданнями з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом фінансової звітності, практично немає стосовно їх організації, тобто стадій, етапів та послідовності проведення, відмінності можуть полягати лише в наповненості кожного з цих елементів. Аренс А. та Лоббек Дж. виділяють три фази операційного аудиту: планування, збір доказів та оцінка, складання висновку та його реалізація, які практично ідентичні описаним вище стадіям аудиту фінансової звітності [2, с.548]. Стосовно першого етапу вчені зауважують, що планування операційного аудиту подібне до планування аудиту фінансової звітності. Відмінності полягають в наступному:

- існують труднощі при прийнятті рішень про конкретні цілі операційного аудиту;
- підбір персоналу є більш важким, аніж для аудиту фінансової звітності;
- необхідно більше уваги приділяти спілкуванню з зацікавленими сторонами з метою узгодження строків виконання договору та критеріїв оцінки роботи (важливо, щоб клієнт, аудитор, адміністрація підприємства розуміли, якими повинні бути поставлені цілі та критерії та були у повній згоді з цього питання, що робить більш легким та ефективним виконання операційного аудиту) [2, с. 548-549].

Лише цим особливості завдань з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом фінансової звітності, не обмежуються, і доцільно підготовчу стадію назвати «стадією прийняття завдання» та представити у вигляді двох етапів: дослідницького та підготовчо-узгоджувального, які відповідають загальноприйнятим етапам аудиту фінансової звітності, що зустрічаються в літературі, але з врахуванням певних особливостей. Їх змістовна наповненість охарактеризована на рис. 1.

Так, на дослідницькому етапі повинно здійснюватися визначення наявності підстав для прийняття відповідного завдання як завдання з надання впевненості, що не є аудитом чи оглядом фінансової звітності.

Умови прийняття завдання викладені в таких стандартах: Міжнародна концептуальна основа завдань з надання впевненості [10, с. 3-26], Міжнародний стандарт контролю якості 1 «Контроль якості для фірм, що виконують аудити та огляди фінансової звітності, а також інші завдання з надання впевненості і супутні послуги» (далі – МСКЯ 1) [9, с. 39-75], Міжнародний стандарт завдань з надання впевненості (далі – МСЗНВ) 3000 «Завдання з надання впевненості, що не є аудитами чи оглядами історичної фінансової інформації» [10, с. 309-329].



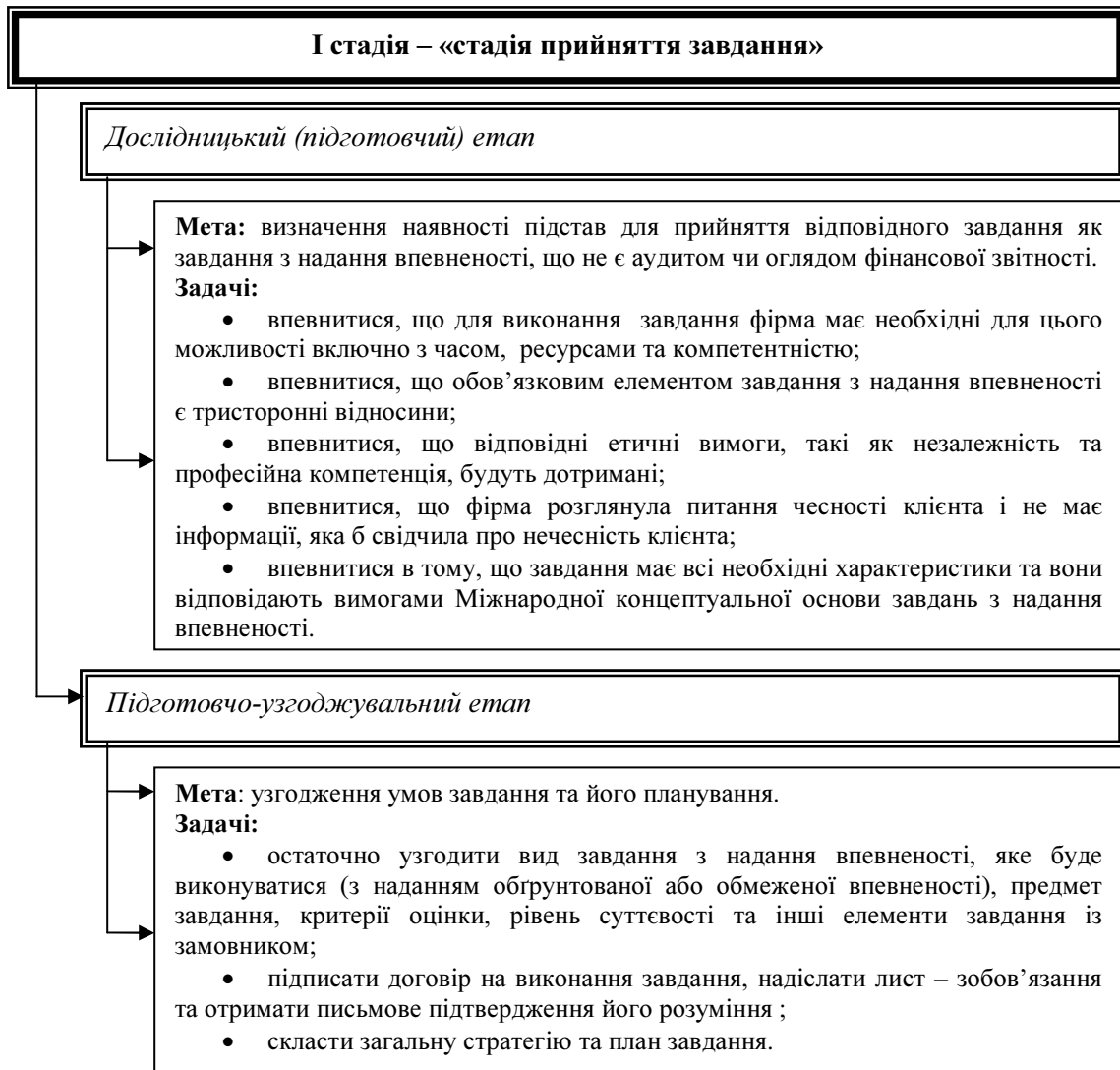


Рисунок 1 - Основні етапи стадії «прийняття завдання з надання впевненості»

В Міжнародній концептуальній основі завдань з надання впевненості (п.17) зазначено, що аудитор приймає завдання лише тоді, коли його попереднє знання обставин завдання вказує, що:

- відповідні етичні вимоги, такі як незалежність та професійна компетенція, будуть дотримані;
- завдання має всі наступні характеристики: предмет завдання доречний; критерії, що будуть використовуватися, відповідають завданню та є доступними для користувачів; практик (аудитор) має доступ до достатньої кількості доказів для обґрунтування свого висновку; думка практика у формі, що відповідає завданню з надання обґрунтованої або обмеженої впевненості, буде складовою частиною письмового висновку; практик впевнений, що для завдання є раціональне обґрунтування.

В МСЗНВ 3000 також виділено декілька обставин, при обов'язковому дотриманні яких аудитору слід приймати (або продовжувати, якщо прийнято) завдання з надання впевненості:

1. Предмет перевірки є відповідальністю іншої сторони, ніж потенційні користувачі або практик. Як зазначено в п.27 Міжнародної концептуальної основи

завдань з надання впевненості, відповідальною стороною може бути один із потенційних користувачів, але не єдиним. Підтвердження відповідальною стороною надає докази того, що існують відповідні стосунки, і встановлює основу для отримання загального розуміння відповідальності кожної сторони. При цьому рекомендується мати докази такого підтвердження в документальній формі у вигляді письмового підтвердження відповідальної сторони. У випадку відсутності такого письмового підтвердження аудитор повинен розглянути доречність прийняття завдання, на що можуть вказувати інші джерела, такі як законодавство чи контракт, які зазначають відповідальність. Якщо завдання вже було прийнято, аудитор повинен розглянути необхідність розкриття інформації про ці обставини у висновку про надання впевненості.

Такий розгляд є наприклад, необхідним, оскільки якщо сторона, яку наймає аудитор («сторона, що залучає») не є відповідальною стороною, аудитор розглядає вплив цього на доступ до записів, документації та іншої інформації, яку він потребуватиме для завершення завдання (п.8 МСЗНВ 3000).

2. На основні попередніх знань про обставини завдання ніщо не привертає уваги практика, що свідчило б, що вимоги Кодексу етики або МСЗНВ не будуть виконані (п.8 МСЗНВ 3000). Ці вимоги можна конкретизувати наступним чином.

Повинна існувати можливість для дотримання вимог частини А та Б «Кодексу етики професійних бухгалтерів» Міжнародної Федерації Бухгалтерів [8]. В п. 5 МСЗНВ 3000 зазначено, що кодекс надає концептуальну основу принципів, які члени групи з надання впевненості, фірми та фірми мережі мають застосовувати для того, щоб визначити загрози незалежності, оцінити значущість цих загроз та, якщо загрози не є явно незначними, визначити та вжити застережних заходів для усунення загроз чи зменшення їх до прийняттого рівня, який не створює загрозу для незалежності думки та незалежності поведінки. Якщо порушується такий принцип незалежності, відсутність незалежності та характер стосунків з клієнтом з надання впевненості слід чітко розкривати у висновку професійного бухгалтера. Крім того, такий висновок не повинен містити слова «незалежний» у заголовку, його призначення та користувачі обмежені.

Завдання повинно мати характеристики, які наведені в п.17 Концептуальної Основи (предмет завдання доречний; критерії, що будуть використовуватися, відповідають завданню та є доступними для користувачів; практик (аудитор) має доступ до достатньої кількості доказів на обґрунтування свого висновку; думка практика у формі, що відповідає завданню з надання обґрунтованої впевненості або завданню з надання обмеженої впевненості, буде складовою частиною письмового висновку; практик впевнений, що для завдання є раціональне обґрунтування).

3. Аудитор впевнений, що всі особи, які виконуватимуть завдання, спільно мають необхідну професійну компетентність, адже практика можуть запросити виконати завдання з надання впевненості з широкого кола питань, а деякі предмети перевірок можуть вимагати більш спеціальних навичок та знань, ніж ті, якими звичайно володіє окремий практик (п.9 МСЗНВ 3000).

МСКЯ 1 регламентує обов'язковість встановлення такої політики та процедур при прийнятті завдання та продовження стосунків з клієнтам, які б надали аудиторській фірмі впевненість в тому, що фірма може виконати завдання і має необхідні для цього можливості включно з часом та ресурсами, зможе дотримуватися відповідних етичних вимог, розглянула питання чесності клієнта і не має інформації, яка б свідчила про нечесність клієнта.

Більш детально процедури дослідницького етапу можна представити таким

чином (табл. 1). Всі перелічені процедури є необхідними для того, щоб фірма отримала таку інформацію, яку вона вважає потрібною, до того, як вона прийме завдання від нового клієнта, при вирішенні питання, чи продовжувати стосунки з клієнтом або прийняти завдання від існуючого клієнта, визначила, чи припустимо приймати завдання від нового чи існуючого клієнта при ідентифікації потенційного конфлікту інтересів, задокументувала, як було вирішено наведені вище питання, якщо їх було ідентифіковано, та фірма вирішила прийняти конкретне завдання, нового клієнта або продовжити стосунки з існуючим клієнтом.

Слід звернути увагу, що недотримання вимог щодо кожного питання може бути підставою для відмови від завдання. Тому на цьому етапі важливим є спілкування із замовником для того, щоб пояснити йому обмеження процесу виконання завдань з надання впевненості, і показати, що певні цілі, досягти яких замовник хоче з їх допомогою, можуть бути досягнуті, але в рамках інших видів завдань: консультацій або при виконанні завдань з погоджених процедур. Наприклад, рішення про використання аналітичного дослідження, консультаційного (дорадчого) завдання в якості альтернативного інструменту для вивчення певної проблеми може бути прийнято, якщо відсутнє чітке розуміння проблеми та/або не розроблені критерії перевірки.

Таблиця 1 - Зміст процедур дослідницького етапу при прийнятті завдання з надання впевненості

№	Зміст питання, яке слід розглянути	Мета виконання відповідних процедур	Перелік необхідних процедур
1.	Можливість виконання завдання	Впевнитися, що для виконання завдання фірма має необхідні для цього можливості включно з часом, ресурсами та компетентністю	Розгляд особливих вимог до завдання та дані щодо конкретного партнера і персоналу всіх відповідних рівнів за такими аспектами як: <ul style="list-style-type: none"> <li>- знання персоналом фірми відповідної галузі чи предмета завдання;</li> <li>- досвід персоналу фірми в застосуванні відповідних нормативних вимог чи вимог до звітності або здатність ефективного набуття необхідних навичок і знань;</li> <li>- наявність достатньої кількості працівників із необхідним досвідом та здібностями;</li> <li>- можливість у разі потреби залучення експертів;</li> <li>- наявність осіб, які відповідають критеріям і вимогам до виконання перевірки контролю якості виконання завдання, якщо це потрібно;</li> <li>- можливість фірми завершити завдання та надати звіт у встановлений термін.</li> </ul>
2.	Існування тристоронніх відносин	Впевнитися, що обов'язковим елементом завдання з надання впевненості є тристоронні відносини в яких беруть участь фахівець-практик, відповідальна сторона та визначені користувачі, а предмет	Визначення осіб, які є відповідальною стороною та користувачами, дослідження їх характеристик, аналіз взаємовідносин між ними.

		перевірки є відповідальністю іншої сторони, ніж визначені користувачі або фахівець – практик	
3.	Можливість дотримання відповідних етичних вимог	Впевнитися, що відповідні етичні вимоги, такі як незалежність та професійна компетенція, будуть дотримані	Розгляд загроз дотриманню фундаментальних етичних принципів (частина А Кодексу Етики) та незалежності (розділ 291 частини Б Кодексу етики), оцінка значущості цих загроз, та якщо загрози не є явно незначними, визначення й вжиття застережних заходів для усунення загроз чи зменшення їх до прийняттого рівня, який не створює загрозу для незалежності думки і незалежності поведінки.
4.	Чесність клієнта	Впевнитися, що фірма розглянула питання чесності клієнта і не має інформації, яка б свідчила про нечесність клієнта	Розглянути такі питання: <ul style="list-style-type: none"> <li>- правдивість і ділову репутацію основних власників клієнта, провідного управлінського персоналу та тих, кого наділено найвищими повноваженнями;</li> <li>- характер операцій клієнта та практику ведення бізнесу;</li> <li>- інформацію щодо ставлення основних власників клієнта, провідного управлінського персоналу та тих, кого наділено найвищими повноваженнями, до таких питань як агресивний підхід до предмета завдання та середовища внутрішнього контролю;</li> <li>- активність клієнта щодо встановлення максимально низьких гонорарів;</li> <li>- ознаки неприйняттого обмеження обсягу роботи;</li> <li>- ознаки можливості участі клієнта у відмиванні грошей чи інший кримінальний діяльності;</li> <li>- причини пропонування завдання фірмі та відмови від попередньої фірми;</li> <li>- ідентичність і ділова репутація пов'язаних сторін.</li> </ul>
5.	Завдання має всі належні характеристики	Впевнитися в тому, що завдання має всі необхідні характеристики та вони відповідають вимогами Міжнародної концептуальної основи завдань з надання впевненості	Впевнитися в тому, що: <ul style="list-style-type: none"> <li>- предмет завдання доречний;</li> <li>- критерії, що будуть використовуватися, відповідають завданню та є доступними для користувачів;</li> <li>- практик (аудитор) має доступ до достатньої кількості доказів для обґрунтування свого висновку;</li> <li>- думка практика у формі, що відповідає завданню з надання обґрунтованої або обмеженої впевненості, буде складовою частиною письмового висновку;</li> <li>- практик впевнений, що для завдання є раціональне обґрунтування.</li> </ul>

Для аудиту фінансової звітності необхідності в таких процедурах немає, оскільки критерії чітко визначені в міжнародних стандартах аудиту, але для інших завдань з надання впевненості, наприклад, при здійсненні оцінки персоналу вони

набувають важливого значення. Так, для оцінки ефективності процесу найму працівників можуть бути використані такі показники як якість набраних працівників, вартість найма, вартість адаптації тощо. По цим показникам можна намагатися встановити еталонні значення, які могли би бути використані в якості критеріїв оцінки, але, на наш погляд, вони не будуть відповідати ознакам повноти та нейтральності. Оцінку ж рівня задоволеності працею, рівня трудової мотивації, стану соціально-психологічного клімату можна здійснити лише соціологічними методами – анкетуваннями, опитуваннями тощо і встановити критерії в цьому випадку надзвичайно складно.

Отже, результатом дослідницького етапу буде або погодження на виконання завдання з надання впевненості, або ж відмова від його виконання і пропонування послуг з консультацій або з виконання погоджених процедур. У випадку прийняття завдання аудитор повинен узгодити із замовником предмет завдання, критерії оцінки, рівень суттєвості тощо.

На цьому етапі фірма повинна документувати порядок розгляду кожного з питань. В МСЗНВ 3000 особливо підкреслюється необхідність письмового підтвердження як найдоречнішої форми документування розуміння відповідальної сторони. Як правило, відповідальна сторона надає фахівцю-практику письмове запевнення, яке оцінює або визначає предмет перевірки за ідентифікованими критеріями незалежно від того, чи потрібно, щоб воно було доступним визначеним користувачам як твердження.

На *підготовчо-узгоджувальному етапі* стадії прийняття завдання аудитором і замовником повинно здійснюватися чітке встановлення виду завдання з надання впевненості, яке буде виконуватися (з наданням обґрунтованої або обмеженої впевненості), предмета завдання, критеріїв оцінки, рівня суттєвості. Завершуватися даний етап повинен підписанням договору на виконання завдань з надання впевненості, листом – зобов'язанням, загальною стратегією та планом завдання.

Розглянемо вимоги щодо процесу планування таких завдань. Крім згаданих вище загальних документів, які регламентують процес прийняття та виконання завдання з надання впевненості, в якості допомоги слід використовувати положення Міжнародного стандарту аудиту (далі – МСА) 300 «Планування аудиту фінансових звітів» [5, с. 263-275], в якому більш детально розглядаються всі питання, пов'язані з плануванням.

Розробка документів з планування та їх виконання є відповідальністю аудитора. Підкреслено, що практик (аудитор) повинен планувати завдання так, щоби виконати його ефективно, а сам процес планування – це не окремий етап, а скоріше постійний повторюваний процес протягом всього завдання. Адже внаслідок неочікуваних подій, змін умов або доказів, отриманих за результатами процедур збору доказів, аудиторіві може бути потрібно переглянути загальну стратегію та план завдання, отже і кінцевий запланований характер, час та обсяг подальших процедур. Адекватне планування допомагає приділити достатню увагу важливим питанням завдання, своєчасно ідентифікувати потенційні проблеми, належним чином організувати завдання та управляти ним, аби виконати його ефективно та результативно, обрати членів групи із завдання, що мають відповідний рівень підготовки та компетентності, щоб діяти у відповідь на очікувані ризик, а також спрощує належний розподіл роботи між ними, покращити та полегшити керування, нагляд та огляд їхньої роботи, координувати роботу, виконану іншими практиками та експертам.

Характер та обсяг діяльності з планування можуть змінюватися залежно від обставин завдання, наприклад, характеру та складності суб'єкту господарювання та

попереднього досвіду аудитора щодо нього.

Дискусійним, на наш погляд, є питання необхідності узгодження загальної стратегії та плану завдання з управлінським персоналом суб'єкта господарювання, адже на нього немає однозначної відповіді в міжнародних стандартах аудиту. В МСА 300 «Планування» зазначено, що аудитор може (а не повинен) обговорювати елементи планування з управлінським персоналом суб'єкта господарювання для полегшення виконання завдання з надання впевненості та управління ним (наприклад, координування виконання деяких запланованих процедур з роботою персоналу суб'єкта господарювання) і підкреслено, що розробка загальної стратегії та плану аудиту залишаються обов'язком аудитора і при обговоренні питань, що стосуються загальної стратегії аудиту та плану аудиту, аудитор не повинен ставити під загрозу ефективність аудиту внаслідок передбачуваності деяких процедур (п. Д3).

Планування завдання виконується на підготовчо - узгоджувальному етапі, а до початку самого процесу планування, повинні бути виконані такі процедури:

- чітке узгодження між аудитором і замовником основних характеристик завдання з надання впевненості, яке буде виконуватися;
- розгляд питань чесності клієнта, оцінка можливості продовження співпраці з ним та виконання конкретного завдання, що вимагається МСКЯ 1 (пп. 28-35);
- оцінка відповідності вимогам етики, а також незалежності, які викладені в Кодексі етики;
- узгодження та підписання договору на виконання завдань з надання впевненості;
- отримання розуміння замовником умов домовленості про завдання з надання впевненості шляхом надсилання листа – зобов'язання.

Планування завдання з надання впевненості охоплює розробку таких документів:

- загальної стратегії щодо обсягу, важливості, визначення часу та проведення завдання, яку дозволяється задокументувати у вигляді меморандуму;
- план завдання, який є більш деталізованим і складається з детального підходу до характеру, визначення часу та обсягу процедур збору доказів, які слід виконати, та причини їх вибору;
- документу, в якому будуть відображені будь-які значні зміни, зроблені під час виконання завдання в загальній стратегії або плані, та причини таких змін (у випадку виникнення необхідності).

Вибір загальної стратегії виконання завдання з надання впевненості та розробка детального плану не є дискретним або послідовним процесом, а тісно пов'язані між собою, оскільки зміни в одному з них викликають відповідні зміни в іншому. Приклади основних питань, які повинні бути відображені в загальній стратегії, охоплюють:

- умови та характеристики завдання;
- характеристики предмету перевірки та ідентифіковані критерії;
- цілі подання інформації, яка виступає в якості предмета завдання, цілі надання висновку з надання впевненості, строки перевірки;
- ідентифікацію потенційних користувачів;
- встановлення та оцінку відповідності кількісних рівнів суттєвості (якщо доречно) та розгляду якісних факторів суттєвості;
- розгляд компонентів ризику завдання з надання впевненості;
- процес виконання завдання та можливі джерела доказів;
- розуміння аудитором суб'єкта господарювання та його середовища, включаючи ризики того, що інформація про предмет перевірки може бути суттєво

викривленою;

- розгляд важливих факторів, що з точки зору професійного судження аудитора визначають головні напрямки зусиль групи з завдання;
- персонал та вимоги щодо необхідного досвіду, зокрема характер та ступінь участі експертів;
- процес управління та нагляду за виконанням завдання, перевірки контролю якості його виконання.

План завдання повинен містити більш детальний опис характеру, часу та обсягу запланованих процедур:

- з отримання розуміння предмету перевірки та інших обставин завдання, що, залежно від предмета перевірки, включає розуміння внутрішнього контролю;
- з оцінки ризиків можливості суттєвого викривлення інформації про предмет перевірки;
- у відповідь на оцінені ризики, які повинні бути чітко зв'язані з визначеними ризиками і включатимуть поєднання перевірки, спостереження, підтвердження, перерахунку, повторного виконання, аналітичних процедур та запитів;
- з оцінювання достатності та відповідності доказів, в тому числі обґрунтованості усних та письмових пояснень відповідної сторони;
- з управління, нагляду за членами групи з виконання завдання, а також перевірки їхньої роботи.

Узагальнюючи результати дослідження, слід акцентувати увагу на необхідності виконання всіх необхідних процедур при прийнятті завдання, розгляду можливості співпраці з клієнтом, адже від якості їх проведення залежатиме, чи буде конкретне завдання виконаним у відповідності з вимогами міжнародних стандартів та чи будуть задоволені користувачі результатами роботи аудитора. Розробка стандартних форм загальної стратегії та планів виконання різних видів завдань з надання впевненості в залежності від предмету перевірки, критеріїв оцінювання які будуть відповідним чином дороблятися для відповідності умовам конкретного завдання, дозволить підвищити якість роботи аудитора та якість самого процесу виконання завдань з надання впевненості. Тому подальші дослідження повинні здійснюватися окремо для кожного обраного об'єкту з урахуванням інтересів існуючих та потенційних користувачів звітів з надання впевненості, а також існування дійсно реальної потреби у виконанні саме завдання з надання впевненості.

## Список літератури

1. Адамс Р. Основы аудита / Адамс Р.: пер. с англ. / Под ред. Я. В. Соколова. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1995. – 398 с.
2. Арнс А. Аудит: [Пер. с англ.] / А. Арнс, Дж. Лоббек. ; Гл. редактор серии проф. Я.В. Соколов. (Серия по бухгалтерскому учету и аудиту). - М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с.
3. Аудит: підручник / Г.М. Давидов, І.Г. Давидов, Ю.Г. Давидов та ін.; за ред. Г.М. Давидова, М.В. Кужельного. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – К.: Знання, 2009. – 495 с.
4. Бутинець Ф.Ф. Аудит [Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів. – 2-ге вид., перероб. і доп.]. / Франц Францович Бутинець. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 672 с.
5. Давидов Г.М. Аудит: [навч. посіб.] / Григорій Миколайович Давидов. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 363 с. – (Вища освіта XXI століття).
6. Давидов Г.М. Аудит: теорія і практика: Монографія. / Григорій Миколайович Давидов. – Кіровоград: ТОВ «Імекс-ЛТД», 2006. – 324 с.
7. Дорош Н.І. Аудит: методологія і організація. / Ніна Іванівна Дорош. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 402 с.
8. Кодекс Етики Професійних бухгалтерів 2009. Міжнародна Федерація Бухгалтерів / Перекл. з англ.

- за ред. С. Я. Зубілевича. – К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2010. – 124с.
9. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року, частина 1 / Пер. з англ.: Ольховікова О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О.О., Гик О.В., Біндер С.Г. – К.: Видавництво «Фенікс», 2011. – 846 с.
  10. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року, частина 2 / Пер. з англ.: Ольховікова О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О.О., Гик О.В., Біндер С.Г. – К.: Видавництво «Фенікс», 2011. – 414 с.
  11. Перелік послуг, які можуть надавати аудитори (аудиторські фірми), затверджений рішенням Аудиторської палати України від 27 вересня 2007 року №182/5. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/files/reestr/1011111899.pdf>
  12. Петрик О.А. Аудит: методологія і організація: Монографія. / Олена Анатоліївна Петрик. – К.: КНЕУ, 2003. – 260 с.
  13. Рудницький В.С. Внутрішній аудит: методологія, організація [Монографія] / В. С. Рудницький. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 104 с.
  14. Усач Б.Ф. Аудит: Навч. посіб. / Богдан Федорович Усач. – К.: Знання-Прес, 2002. – 223 с.

*И.Андрощук*

**Условия и порядок принятия заданий по предоставлению уверенности, которые не являются аудитом или обзором финансовой отчетности. Кировоградский национальный технический университет**

Исследованы основные процедуры принятия задания по предоставлению уверенности, которое не является аудитом или обзором финансовой отчетности. Охарактеризованы основания, которые позволяют принять задания по предоставлению уверенности. Рассмотрена сущность и процедуры планирования задания по предоставлению прочей уверенности. Выделены документы, которые должны составляться на стадии принятия задания. Предложено для характеристики процесса выполнения задания по предоставлению прочей уверенности использовать термин «стадия принятия задания», которая распределяется на два этапа: исследовательский и подготовительно-согласовательный.

*I.Androschuk*

**Conditions and Procedures of Accepting Assurance Engagement not an Audit or Review of Financial Statements. Kirovograd national technical university**

The basic procedures of accepting assurance engagement not an audit or review of financial statements were investigated. The grounds which allow accepting assurance engagement were characterized. The main points and procedures of planning other assurance engagement were considered. The documents which must have been worked out on the stage of accepting engagement were marked out. In order to characterized the process of fulfilling other assurance engagement It was proposed to use the term “stage of accepting the engagement” which is divided into laps: research lap and preparatory-concerted lap.

Одержано 20.10.11



УДК 657.01

**С.М.Остафійчук, асп.**

*Ужгородський національний університет, м. Ужгород*

## Класифікація грошових коштів та їх еквівалентів для потреб бухгалтерського обліку та економічного аналізу

У статті досліджено суттєві класифікаційні ознаки грошових коштів та їх еквівалентів, які повинні стати основою інформаційного забезпечення управління високоліквідними активами підприємства, чітко структурувати їх. Показано важливість окремих ознак класифікації для конкретних потреб управління. На основі логічного аналізу категорії “фінансові інвестиції” визначено, які саме їх складові є еквівалентами грошових коштів.

**грошові кошти, еквіваленти грошових коштів, класифікація, інвестиції, фінансові інвестиції**

На практиці облік грошових коштів та їх еквівалентів є достатньо регламентованим законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами України. Але розширення форм і видів здійснення розрахунків, властивостей та функцій грошових коштів викликали необхідність детального дослідження високоліквідних активів з метою коректного формування інформаційної бази, основою якої є бухгалтерський облік та економічний аналіз. Як відомо, при дослідженні об'єкта суб'єкту пізнання важливо систематизувати отриману інформацію про першого, тому правильна класифікація грошових коштів та їх еквівалентів дозволить забезпечити раціональну постановку управління ними.

В процесі дослідження виявлено, що дуже мало наукових робіт, присвячених класифікації грошових коштів та їх еквівалентів. Вітчизняні та закордонні науковці досліджували проблеми обліку, контролю та аналізу грошових коштів. Основою досліджень в галузі обліку грошових коштів стали роботи таких зарубіжних економістів, як М. ван Бреда, Г. А. Велш, К. Друрі, Б. Нідлз, Д. Г. Шорт. Вітчизняні дослідники М. Т. Білуха, Ф. Ф. Бутинець, С. Ф. Голов, Л. В. Нападівська, В. М. Пархоменко, М. С. Пушкар, В. В. Сопко, Р. Л. Хом'як, М. Г. Чумаченко крім обліку коштів досліджували також питання їх контролю та економічного аналізу. Питанням класифікації грошових коштів займався В. В. Сопко [1]. О. С. Височан крім цього також дослідив проблему класифікації грошових еквівалентів [2]. Проте ця проблема вимагає більш детального дослідження, оскільки науково-обґрунтована класифікація дозволить чітко структурувати високоліквідні активи підприємства та розставити пріоритети в дослідженні тих чи інших їх видів.

Метою статті є виділення суттєвих класифікаційних ознак грошових коштів та їх еквівалентів, що має забезпечити вирішення проблем, пов'язаних з організацією їх обліку, контролю та економічного аналізу.

Класифікація — це процес розподілення об'єктів (процесів, явищ) за класами (групами, видами тощо) відповідно до визначених ознак. Тобто класифікація є закономірним процесом дослідження сутності об'єктів (явищ, процесів). Чим більше виділено ознак класифікації, тим вищий ступінь пізнання досліджуваних об'єктів.

За своєю природою грошові кошти є ресурсом забезпечення платоспроможності, зв'язуючою ланкою всіх господарських процесів підприємства. Не зважаючи на те, що грошові кошти займають незначну питому вагу у загальній сумі активів підприємства, вони відіграють надзвичайно важливу роль для забезпечення його існування та гармонійного розвитку – із них починається операційний цикл, ними ж він і закінчується.

Нами наведено визначення грошових коштів, яке найбільше відповідає потребам бухгалтерського обліку. Грошові кошти – це готівка в касі підприємства, депозити до запитання, кошти на банківських рахунках, які характеризуються абсолютною ліквідністю, тобто можуть у будь-який момент бути використані для здійснення розрахунків, або обміняні на законні платіжні засоби [3, с. 218].

Погоджуємось з проф. В. В. Сопком, що класифікація грошових коштів є вихідним елементом для організації їх обліку [1, с. 214], оскільки дає змогу їх структурувати відповідно до інформаційних потреб користувачів бухгалтерської інформації. Проте більшість науковців звертають увагу лише на класифікацію грошових потоків, а не грошових коштів. В той же час, грошові потоки є похідними від грошових коштів, характеризують рух останніх в процесі здійснення господарської діяльності підприємства. Проф. В. В. Сопко наводить наступну класифікацію грошових коштів [1, с. 215]:

1. За видами валют: національна валюта, іноземна валюта;
2. За місцем зберігання: аванси видані, підзвітні кошти, еквіваленти грошових коштів, рахунок в банку, каса;
3. За призначенням: необоротні, оборотні;
4. За джерелами надходження: власні, запозичені, залучені.

На нашу думку, не можна включати до класифікації грошових коштів за місцем зберігання видані аванси, підзвітні кошти, еквіваленти грошових коштів. Видані аванси та підзвітні кошти є дебіторською заборгованістю. Еквіваленти грошових коштів - це незалежна від грошових коштів окрема економічна категорія – частина фінансових інвестицій, яка використовується не для розрахунків, а для підтримання платоспроможності підприємства, погашення його короткострокових зобов'язань і в разі потреби можуть бути вільно конвертовані у відомі суми грошових коштів із незначним ризиком зміни вартості. Також ми не розділяємо позицію проф. В. В. Сопка щодо поділу грошових коштів залежно від їх призначення на оборотні та необоротні, оскільки грошові кошти за своєю суттю є оборотними активами, тобто будуть використані у господарській діяльності протягом 12 місяців з дати балансу або протягом операційного циклу, якщо він довший за 12 місяців. Із грошових коштів починається операційний цикл, ними ж він і закінчується. Відповідно до пункту 34 П(с)БО 2 „Баланс” кошти, які не можна використати для операцій протягом одного року, починаючи з дати балансу або протягом операційного циклу внаслідок обмежень, слід виключати зі складу оборотних активів та відображати як необоротні [4]. Крім того поділ грошових коштів залежно від джерел надходження на власні, запозичені та залучені не несе в собі ніякої користі для користувачів бухгалтерської інформації, тому що в результаті господарської діяльності підприємства грошові кошти постійно перебувають у процесі кругообігу, їх питома вага у підсумку балансу більшості підприємств є незначною і їх залишок в короткостроковому періоді може сильно змінюватися. В результаті, виділяти яка частина грошових коштів є власними, запозиченими та залученими на практиці немає, по-перше, необхідності, а по-друге, - реальної можливості.

Тому пропонуємо виділити наступні ознаки класифікації грошових коштів, які б у повній мірі відповідали реальним потребам користувачів бухгалтерської інформації.

За формою існування розрізняти готівкові та безготівкові грошові кошти. До готівкових грошових коштів відносити грошові кошти в касі, до безготівкових – грошові кошти на рахунках в банках та електронні гроші.

За видом валюти: грошові кошти у національній валюті та грошові кошти в іноземних валютах. Класифікація грошових коштів за видами валют має надзвичайно важливе значення для управління залишком грошових коштів, оскільки дозволяє керівництву підприємства оперативно реагувати на зміну курсів іноземних валют відносно національної валюти.

За місцем зберігання: грошові кошти в касі; грошові кошти на рахунках в банках; електронні гроші (залишки на депозитних платіжних картках та кошти на рахунках платіжних систем в Інтернеті). Дана класифікаційна ознака має дуже важливе значення для проведення інвентаризації грошових коштів.

У П(с)БО 13 „Фінансові інструменти” одним із компонентів фінансових активів є грошові кошти, не обмежені для використання. Як відомо, напрямки використання грошових коштів можуть обмежуватися, якщо вони надходять на підприємство як цільове фінансування та цільові надходження (субсидії, надходження з бюджету та цільових фондів, гуманітарна допомога, внески фізичних і юридичних осіб), і тому можуть бути використані лише за призначенням. Тому пропонуємо класифікувати грошові кошти також за обмеженістю у напрямках використання: а) необмежені у використанні – грошові кошти, якими підприємство може розпоряджатися без жодних обмежень для ведення господарської діяльності; б) обмежені у використанні – грошові кошти, які підприємство може використовувати суворо за певним цільовим призначенням. При цьому, грошові кошти з обмеженням у напрямках використання варто відображати в статті 250 Балансу „Інші оборотні активи”, тому що вони не можуть в будь-який момент бути використані для розрахунків, а мають бути використані на визначені завдання.

Відповідно до П(с)БО 4 „Звіт про рух грошових коштів” еквіваленти грошових коштів - короткострокові високоліквідні фінансові інвестиції, які вільно конвертуються у певні суми грошових коштів і які характеризуються незначним ризиком зміни їх вартості [5]. В той же час, визначення подане в МСБО 7 „Звіт про рух грошових коштів” не обмежує категорію „еквіваленти грошових коштів” рамками лише фінансових інвестицій, а дозволяє включати до них будь-які короткострокові високоліквідні інвестиції [6]. Тобто міжнародні стандарти фінансової звітності допускають більш вільне трактування еквівалентів грошових коштів, ніж національні П(с)БО.

Для розуміння суті еквівалентів грошових коштів потрібно проаналізувати більш ширше поняття „інвестиції”. Відповідно до Закону України „Про інвестиційну діяльність” інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об’єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (доход) або досягається соціальний ефект [7]. Такими цінностями можуть бути: кошти, цільові банківські вклади, паї, акції та інші цінні папери; рухоме та нерухоме майно (будинки, споруди, устаткування та інші матеріальні цінності); майнові права інтелектуальної власності; сукупність технічних, технологічних, комерційних та інших знань, оформлених у вигляді технічної документації, навиків та виробничого досвіду, необхідних для організації того чи іншого виду виробництва, але не запатентованих („ноу-хау”); права користування землею, водою, ресурсами, будинками, спорудами, обладнанням, а також інші майнові права; інші цінності. Таким

чином, Закон дозволяє тлумачити інвестиції, як вкладення майнових та інтелектуальних цінностей у всі можливі активи підприємства.

Згідно Податкового кодексу України [8] інвестиції - господарські операції, які передбачають придбання основних засобів, нематеріальних активів, корпоративних прав та/або цінних паперів в обмін на кошти або майно. Інвестиції поділяються на: капітальні інвестиції, фінансові інвестиції, реінвестиції. Дане визначення інвестицій у Податковому кодексі є вужчим, ніж у Законі України „Про інвестиційну діяльність”, оскільки воно не включає вкладення цінностей в оборотні активи.

На нашу думку, методично коректніше під еквівалентами грошових коштів розуміти саме категорію „фінансові інвестиції”, а не просто „інвестиції”. Це пояснюється тим, що загалом категорія „інвестиції” включає реальні інвестиції та фінансові інвестиції, а характеризуватись високою ліквідністю можуть при певних умовах саме фінансові інвестиції.

Як стверджує Т. І. Воробець фінансове інвестування за останній час все більш орієнтується на ринок цінних паперів. Різні інструменти цього ринку складають сьогодні приблизно 90% загального обсягу фінансових інвестицій [9]. Відповідно до Закону „Про цінні папери і фондову біржу” цінні папери — грошові документи, що засвідчують право володіння або відносини позики, визначають взаємини між особою, яка їх випустила, та їхнім власником і, як правило, передбачають виплату доходу у вигляді дивідендів або відсотків, а також можливість передання грошових та інших прав, що випливають з цих документів, іншим особам [10]. Обіг цінних паперів здійснюється на фондовому ринку, який є своєрідним індикатором кризових явищ в економіці. Ступінь становлення та розвитку фондового ринку в країні є невід’ємним індикатором успішного проведення ринкових реформ, створює важливий компонент сучасного механізму економічного регулювання [11]. Покращення економічної ситуації в державі згладжує коливання кон’юнктури фондового ринку і стимулює зберігати вільні залишки грошових коштів у вигляді грошових еквівалентів, погіршення — навпаки зменшує попит на фінансові інструменти. Тобто в більшості випадків еквівалентами грошових коштів будуть саме короткострокові високоліквідні цінні папери, які характеризуються стабільною кон’юнктурою на фондовому ринку протягом тривалого часу.

Для визначення критерію віднесення активів до складу еквівалентів грошових коштів принципово важливе значення має поділ фінансових інвестицій за їх видами, які незалежно від строку їх обігу поділяються на пайові та боргові. Пайові фінансові інвестиції або інструменти власного капіталу (акції, паї, майнові права): підтверджують право на частину в активах підприємства, що залишається після вирахування сум за всіма його зобов’язаннями; виступають у вигляді пайових цінних паперів (акцій) або внесків до статутного капіталу інших підприємств; мають необмежений термін обігу; утримуються підприємством з метою одержання доходу за рахунок дивідендів або придбані з метою перепродажу чи одержання доходу за рахунок зростання ринкової вартості інвестицій. На відміну від інструментів власного капіталу, боргові інструменти не надають права власності. До них відносять інвестиції, які: виступають як боргові цінні папери (облігації підприємств, державні облігації, облігації місцевих позик, казначейські зобов’язання; ощадні (депозитні) сертифікати, іпотечні облігації); визначають відносини позики між власником та емітентом; мають визначений термін обігу; утримуються підприємством до їх погашення з метою одержання доходу у вигляді відсотків або придбані з метою перепродажу й одержання доходу за рахунок зростання їх ринкової вартості.

Еквівалентами грошових коштів можуть бути саме високоліквідні боргові фінансові інструменти при дотриманні умов короткого строку обігу, або при придбанні незадовго до погашення чи придбані з метою подальшого продажу, які характеризуються незначним ризиком зміни їх вартості, тому метою їх придбання та утримання буде погашення короткострокових зобов'язань. Придбання ж інструментів власного капіталу або пайових фінансових інвестицій здійснюється в більшості випадків з метою отримання прибутку або здійснення впливу на діяльність об'єктів інвестування. Крім того зазвичай пайові фінансові інструменти є більш ризиковими, оскільки їх ринкова вартість прямо залежить від стабільності та прибутковості діяльності їх емітента.

Враховуючи вище наведене, до еквівалентів грошових коштів слід включати:

- строкові депозити, до погашення яких залишилось менше трьох місяців;
- боргові цінні папери, які утримуються до погашення (облігації підприємств, державні облігації, облігації місцевих позик, казначейські зобов'язання; ощадні (депозитні) сертифікати, іпотечні облігації), придбані незадовго до їх погашення;
- боргові цінні папери, які утримуються для продажу, та характеризуються стабільністю вартості протягом тривалого часу, впевненістю у тому, що подібна стійкість буде мати місце в майбутньому;
- привілейовані акції, придбані протягом короткого періоду їх погашення і з фіксованою датою їх викупу;
- дебіторська заборгованість, призначена для перепродажу, щодо якої існує впевненість у її швидкій реалізації.

Як стверджує Р. Л. Хом'як, інвестиції, придбані з метою перепродажу, які у будь-який момент можуть бути реалізовані, кваліфікують як поточні, навіть якщо вони за своєю первісною природою є довготерміновими [12, с. 267]. Тому не доцільно при визначенні складу еквівалентів грошових коштів керуватися формальним підходом, беручи за основу короткий термін погашення інвестицій, а слід враховувати конкретну кон'юнктуру фондового ринку.

Зрозуміло, що еквіваленти грошових коштів за своєю суттю є чимось середнім між грошовими коштами та поточними фінансовими інвестиціями. Фінансові інвестиції - активи, які утримуються підприємством з метою збільшення прибутку (відсотків, дивідендів тощо), зростання вартості капіталу або інших вигод для інвестора [4]. На відміну від фінансових інвестицій еквіваленти грошових коштів споріднені із грошовими коштами, тому що вони, як і останні, утримуються для погашення короткострокових зобов'язань, а не для інвестиційних або для яких-небудь інших потреб, проте здатні приносити певний інвестиційний дохід, як фінансові інвестиції.

Проблема в тому, що П(С)БО 2 „Баланс” не дає нам чіткої різниці між поточними фінансовими інвестиціями та еквівалентами грошових коштів, що може стати причиною неправильного визначення обсягу високоліквідних активів підприємства і, таким чином, зниження якості аналітичної інформації, необхідної для управління [3, с. 219]. Допоможе у вирішенні цієї проблеми науково-обґрунтована систематизація та уточнення класифікації грошових еквівалентів. Також це сприятиме розумінню суті еквівалентів грошових коштів, їх оцінці, раціональній організації обліку, проведенню інвентаризації, та коректному відображенню у звітності. Пропонуємо наступну класифікацію еквівалентів грошових коштів:

1. За регіональною ознакою емітента: зовнішні інвестиції в еквіваленти грошових коштів; внутрішні інвестиції в еквіваленти грошових коштів.

2. Залежно від виду валюти, в якій здійснювалися інвестиції в еквіваленти грошових коштів: еквіваленти грошових коштів в національній валюті; еквіваленти грошових коштів в іноземній валюті.

3. Залежно від емітента: державні; місцеві; госпрозрахункових підприємств та організацій.

4. Залежно від мети інвестора: еквіваленти грошових коштів, придбані з метою перепродажу; еквіваленти грошових коштів, що утримуються до погашення.

5. За методом оцінки на дату складання балансу: еквіваленти грошових коштів, які оцінюються за справедливою вартістю; еквіваленти грошових коштів, які оцінюються за собівартістю з врахуванням зменшення корисності; еквіваленти грошових коштів, які оцінюються за амортизованою собівартістю.

6. Залежно від набуття права власності в результаті вкладень в еквіваленти грошових коштів: еквіваленти грошових коштів, що надають право власності; еквіваленти грошових коштів, що не надають права власності.

Таким чином, еквівалентами грошових коштів можуть бути боргові фінансові інвестиції з коротким строком обігу та/або придбані (отримані) незадовго до їх погашення або такі, що можуть бути вільно реалізовані підприємством в будь-який момент, і характеризуються стабільністю їх вартості протягом тривалого, впевненістю у тому, що подібна стійкість буде мати місце в майбутньому

На підставі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

- класифікація грошових коштів та їх еквівалентів сприятиме розумінню їх суті, проведенню оцінки, здійсненню інвентаризації та коректному відображенню у звітності;

- еквівалентами грошових коштів можуть бути саме високоліквідні боргові фінансові інструменти при дотриманні умов короткого строку обігу, або при придбанні незадовго до погашення чи придбані з метою подальшого продажу, які характеризуються незначним ризиком зміни їх вартості, тому метою їх придбання та утримання буде погашення короткострокових зобов'язань;

- в наказі про облікову політику підприємства потрібно передбачити конкретні способи віднесення фінансових інвестицій до еквівалентів грошових коштів.

Запропоновані зміни повинні коректно структурувати високоліквідні активи з метою недопущення неоднозначного їх розуміння та некоректного відображення у бухгалтерському обліку, що сприятиме покращенню інформаційного забезпечення управління ліквідністю та платоспроможністю підприємства.

В подальшому необхідно звернути увагу на функції грошових коштів та їх еквівалентів, дослідити питання оцінки вказаних активів, звернувши увагу на електронні гроші, питома вага яких у розрахунках значно зростає.

## Список літератури

1. Сопко В. В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу: Підручник / В. Сопко, В. Завгородній. — К. : КНЕУ, 2004. — 411 с.
2. Височан О. С. Облік і контроль грошових коштів та їх еквівалентів: теорія, методика, організація: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.09 / О. С. Височан – К. : 2009. – 24 с.
3. Остафійчук С. М. Грошові кошти та їх еквіваленти – найліквідніші активи підприємства / С. Остафійчук // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2011. - Серія Економіка. Спецвипуск 33. Частина 2. – С. 215-220.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 2 "Баланс", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.03.99 № 87 (зі змінами і доповненнями): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0396-99>.

5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 4 "Звіт про рух грошових коштів", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.03.99 № 87 (зі змінами і доповненнями): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0398-99>.
6. МСБО 7 "Звіт про рух грошових коштів": [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.minfin.gov.ua/document/92421/МСБО\\_7.pdf](http://www.minfin.gov.ua/document/92421/МСБО_7.pdf).
7. Закон України "Про інвестиційну діяльність" від 18 вересня 1991 року № 1560-XII (зі змінами і доповненнями): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1560-12&print=1>.
8. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI (зі змінами і доповненнями): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2755-17>.
9. Воробець Т. І. Економічна сутність фінансового інвестування на фондовому ринку України / Т. Воробець // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції - 2011 - №2. – С. 72-77.
10. Закон України «Про цінні папери і фондовий ринок» від 23 лютого 2006 року № 3480-IV (зі змінами і доповненнями): [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=3480-15>.
11. Заводовський М. Український фондовий ринок залишається на вулиці. / М. Заводовський // Економічна правда. — 2009. — №14. — С. 22
12. Бухгалтерський облік в Україні. Навч. посібник. За ред. Р. Л. Хом'яка, В. І. Лемішовського. – Львів, 2006 – 1088 с.

*С. Остафійчук*

**Классификация денежных средств и их эквивалентов для потребностей бухгалтерского учета и экономического анализа**

В статье исследованы существенные классификационные признаки денежных средств и их эквивалентов, которые должны стать основой информационного обеспечения управления высоколиквидными активами предприятия, четко структурировать их. Показана важность отдельных признаков классификации для конкретных потребностей управления. На основе логического анализа категории "финансовые инвестиции" определено, какие именно их составляющие являются эквивалентами денежных средств.

*S. Ostafiychuk*

**Classification of cash and cash equivalents for accounting and economic analysis needs**

This article describes the essential features of classification of cash and cash equivalents, which should be the basis of information support of enterprises' highly liquid assets and clearly structure them. Shown the importance of certain features of classification for the specific needs of management. On the basis of logical analysis of the category of "financial investment" is defined, what their constituents are cash equivalents.

Одержано 04.10.11

УДК 334.735

**В.А. Власенко, доц., канд. екон. наук**

*Вищий навчальний заклад Укоопспілки „Полтавський університет економіки і торгівлі”*

## Перспективні напрями удосконалення системи забезпечення господарської діяльності підприємств і організацій споживчої кооперації України

У статті розглянуто основні напрями подальшого удосконалення інформаційного, техніко-технологічного, документаційного, організаційно-правового та кадрового забезпечення організаційно-економічного механізму управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України. Запропоновано механізм функціональної спеціалізації проектної групи (команди менеджерів) при формуванні інформаційної системи. Обґрунтовано шляхи покращення технічного і кадрового забезпечення системи управління кооперативних об'єктів.

**розвиток, управління, механізм управління, інформаційне забезпечення, техніко-технологічне забезпечення, документаційне забезпечення, організаційно-правове забезпечення, кадрове забезпечення, соціально-економічна система, споживча кооперація України**

**Постановка проблеми.** Трансформаційні процеси, які відбуваються в епоху глобалізації світової економіки, вплинули на прискорення організаційних змін діяльності соціально-економічних систем, що функціонують у ринковому просторі України. Становлення і розвиток ринкових відносин, поглиблення інтеграційних зв'язків, жорсткі вимоги конкурентного середовища призвели до необхідності формування адаптивних систем управління кожного суб'єкту господарювання. В умовах переходу національної економіки до Світової організації торгівлі виникла необхідність швидкої переорієнтації господарської діяльності підприємств та організацій різних форм власності на засади забезпечення їх якісного зростання і соціальної спрямованості бізнесу. За цих обставин посилюється роль багатогалузевої системи споживчої кооперації України у забезпеченні матеріальних і духовних потреб суспільства, реалізації соціальної політики держави в цілому.

Практика господарської діяльності підтвердила необхідність проведення змін у парадигмі управління, коли за основу приймається здатність суб'єкту ринкових відносин своєчасно задовольнити потреби всіх зацікавлених сторін, а не спроможність отримати якомога більший прибуток на вкладений капітал. Саме в таких умовах продовжує функціонувати і розвиватися система споживчої кооперації України, яка пройшла через період випробувань, спаду і згорання обсягів основних галузей господарської діяльності, а нині – переходить на шлях економічного зростання.

Оптимальне використання потенційних можливостей споживчої кооперації, залучення прихованих резервів розвитку кооперативних організацій і підприємств, дозволяє не тільки укріпити потенціал та поліпшити економічний стан системи, але і впливає на соціальний рівень життєзабезпечення її пайовиків, працівників та населення, прискорює розвиток інфраструктури в конкретному регіоні. Тому для забезпечення ефективного функціонування підприємств і організацій споживчої кооперації нагальною є потреба формування організаційно-економічного механізму управління розвитком системи. Досі не сформовано єдиного механізму управління



розвитком споживчої кооперації України в силу як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. Найбільш суттєвим серед них є недостатність практичних розробок щодо управління розвитком підприємств та організацій різних галузей діяльності системи, що і обумовлює актуальність теми дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Теоретичні засади і практичні заходи щодо розвитку вітчизняного кооперативного руху в Україні розробили у своїх працях такі видатні вчені минулого, як Р. Оуен, А. де Сен-Сімон, Ш. Фур'є, Ф. Лассаль, В. Кінг, Ш. Жід, М. Балін, М.І. Кондратьєв, Дж. Рассел, М.І. Туган-Барановський, М.В. Левитський, С.В. Бородаєвський, Б.М. Мартос, О.В. Чайнов [1, 2, 4].

У сучасний період теоретичними та практичними аспектами вирішення проблем управління розвитком кооперативного господарства займаються багато видатних вітчизняних та зарубіжних вчених, теоретиків і практиків кооперативного руху: І. Вахітов, І. Лукінов, Я. Антонюк, С. Бабенко, В. Апопій, С. Гелей, В. Геєць, П. Саблук, М. Виноградський, М. Івлєв, В. Жигалов, Н. Голошубова, Я. Гончарук, Л. Лігоненко, А. Мазаракі, Г. Макарова, І. Маркіна, М. Аліман, Г. Скляр, П. Балабан, О. Березін, Ю. Гавриленко, В. Семчик, В. Марцин, М. Овчарук, Ю. Шемшученко, В. Галюк, Н. Ушакова, Ф. Хміль та інші науковці [1-8, 10, 11]. У своїх працях вчені і практики висвітлювали загальні питання управління в системі споживчої кооперації України [1-4, 6, 7], визначили сутність, особливості, стадії розвитку споживчої кооперації на сучасному етапі [1, 2, 4, 6], зупинилися на аналізі факторів, що впливають на процес функціонування організацій і підприємств системи в умовах мінливого конкурентного середовища [4-7, 8, 10].

**Невирішені питання загальної проблеми.** Незважаючи на значний науковий доробок учених, охоплено далеко не всю сукупність проблем формування ефективного механізму управління розвитком споживчої кооперації і, зокрема, його організаційної та економічної складової. Загальні питання управління системою споживчої кооперації України знайшли достатньо широке відображення у розробках науковців, але проблеми формування системи забезпечення господарської діяльності підприємств і організацій в межах організаційно-економічного механізму управління її розвитком не досліджувалися у достатній мірі. Внаслідок цього виникає необхідність поглиблення наукового дослідження цієї проблеми, яка є прикладною, становить значний теоретичний і практичний інтерес.

**Формулювання мети статті.** Метою дослідження, результати якого викладено в даній роботі, є обґрунтування практичних рекомендацій щодо впровадження перспективних напрямів удосконалення системи забезпечення господарської діяльності підприємств і організацій кооперативної системи господарювання.

Відповідно до поставленої мети, у статті вирішено наступні завдання: запропоновано напрями удосконалення інформаційного забезпечення шляхом впровадження інформаційних систем і функціональної спеціалізації проектної групи (команди менеджерів), рекомендовано напрями покращення використання технічних засобів у процесі управління, оптимізовано техніко-технологічне і кадрове забезпечення системи споживчої кооперації України.

**Виклад основного матеріалу.** Соціально-економічний розвиток системи споживчої кооперації України у трансформаційний період передбачає проведення постійного моніторингу з боку керівництва підприємств та організацій основних факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. На наш погляд, найбільшу загрозу нормальному функціонуванню і розвитку системи споживчої кооперації України несуть зовнішні фактори: нечесна конкурентна боротьба, проблеми в економічній і грошово-кредитній політиці нашої держави, негативна соціально-демографічна

трансформація суспільства, культурна розрізненість громадян, проблеми екологічної безпеки і високого рівня забрудненості оточуючого середовища, високий рівень смертності тощо. У той же час, внутрішніми деструктивними факторами слід вважати: неефективну систему управління на рівні організацій і підприємств, споживчих товариств і спілок, зловживання службовим положенням посадових осіб із питань розподілу власності і продажу основних засобів, відсутність адаптивного механізму управління розвитком системи кооперативного господарювання, недостатній рівень ліквідності фінансових потоків в середині системи, боязнь жителів сіл і районних центрів вкладати свій наявний капітал в організації і підприємства системи і ставати її пайовиками, постійні проблеми із залученням всіх видів ресурсів, високі ставки за комерційними кредитами і т.п.

За таких обставин, відповідно до Стратегії розвитку споживчої кооперації України, єдиним джерелом подальшого розвитку кооперативних підприємств, об'єднань, їх структурних і функціональних підрозділів, є концентрація наявних фінансових, людських, матеріально-технічних, інформаційних ресурсів в межах соціально-економічної системи і спрямування їх у найбільш перспективні сфери господарювання, реалізація інфраструктурних проектів, оптимізація діючих систем управління [9, с. 4-11].

Надзвичайно велике значення у процесі дослідження слід приділити необхідності врахування та удосконалення інформаційного, техніко-технологічного, документаційного, організаційно-правового та кадрового забезпечення організаційно-економічного механізму управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації.

Система на сучасному етапі забезпечена цілою низкою організаційних документів інструктивного характеру, має відповідне організаційно-правове забезпечення (законодавчі акти, розпорядження і постанови Ради і правління Укоопспілки, статuti, інструкції, положення тощо). Кадровий склад укомплектований переважно кваліфікованими фахівцями зі значним досвідом роботи у системі кооперації, проте, і надалі спостерігається значне скорочення кількості працюючих в усіх галузях системи і на всіх її ієрархічних рівнях. Матеріально-технічна база системи зазнала значних руйнувань у період становлення ринкових відносин і нині потребує значних капіталовкладень. Зараз спостерігається значний рівень зношеності активної частини основних засобів, відсутні цілісні підходи до модернізації, реконструкції і відновлення виробничих потужностей системи. Інформаційне забезпечення представлено переважно засобами організаційної техніки, на рівні облспоживспілок і райспоживспілок (районних споживчих товариств), провідні спеціалісти частково забезпечені комп'ютерною технікою.

Аналіз практичного використання сучасних інформаційних систем у практиці господарювання системи споживчої кооперації України доводить необхідність впровадження найновіших програмних продуктів, нових комп'ютеризованих інформаційних технологій, які будуть доступними, мало витратними і оптимальними до впровадження у відповідних підрозділах.

У Стратегії розвитку споживчої кооперації України на 2004-2015 рр. наголошується на тому, що нині система стоїть на порозі нового шляху свого розвитку, пов'язаного з мережевою економікою. Це свідчить про актуальність створення цілісної системи управління кооперативними організаціями і підприємствами із відповідним інформаційним забезпеченням.

Інформаційне забезпечення процесу управління Укоопспілкою, Кримспоживспілкою, облспоживспілками (ОСС), райспоживспілками (РСС),

районними споживчими товариствами (РСТ), споживчими товариствами, підприємствами і об'єднаннями власного господарства повинно мати на меті повне, своєчасне, якісне і ефективне подання всіх видів інформації, необхідних для прийняття рішень на тому чи іншому рівні управління. На нашу думку, складовими елементами майбутнього інформаційного забезпечення даної системи мають бути:

1) засоби пошуку даних: системи каталогізації та класифікації знань, тобто бібліотечні каталоги; класифікатори, реферування, відповідні довідники; технічні засоби (локальні і глобальні інформаційні мережі, системи побудови запитів та інші засоби сучасної комп'ютерної техніки);

2) засоби зберігання даних: традиційні засоби (системи довідково-інформаційних фондів – науково-технічні бібліотеки, Український інститут науково-технічної інформації та його регіональні відділення, патентні агентства) і електронні засоби (електронні бібліотеки, де зберігаються дані у зручній формі на CD та DVD-дисках; клієнт-серверні системи управління базами даних, що передбачають розподіл у просторі сховищ інформації і засобів їх розробки);

3) засоби передачі даних: електронна пошта (E-mail) і зв'язок факсиміле; супутникові системи зв'язку; система гіпертексту, що надає доступ до документів, пов'язаних з іншими документами нелінійним чином, тобто не через меню або списки каталогів, а за допомогою посилань на інші документи; внутрішні АТС; глобальні і регіональні мережі; волоконно-оптичні технології; стільниковий зв'язок (через операторів мобільного зв'язку), а також традиційні засоби передачі інформації до кінцевих користувачів;

4) засоби захисту даних: нові, швидкі послідовні і паралельні алгоритми модульної обробки надвеликих чисел, що є основою створення надійних систем захисту інформації.

У процесі удосконалення системи інформаційного забезпечення для реалізації його складових елементів повинна бути створена тимчасова команда менеджерів (проектна група), потім визначено її склад і обов'язково проведено перепідготовку співробітників до нових організаційних змін. У проектну групу мають увійти фахівці із підрозділу, що буде займатися інформаційними технологіями, та основні фахівці, які будуть щоденно працювати в середовищі цієї системи. Роботу ж із модулями інформаційної системи мають очолити директори (голови правління споживчих товариств, керівники підприємств власного господарства) із відповідних напрямків діяльності, які впровадять відповідні програмні продукти.

Ключовим елементом процесу проектування системи інформаційного забезпечення, на наш погляд, є аналіз можливої спеціалізації членів проектною групи (команди менеджерів) і виділення їх основних дій у процесі прийняття управлінських рішень (табл. 1).

Крім фахівців відділу інформаційних технологій, менеджерів і спеціалістів різних ланок управління (Укоопспілки, облспоживспілок, райспоживспілок (районних споживчих товариств), споживчих товариств, об'єднань і підприємств власного господарства) до складу проектною групи (команди менеджерів) на різних етапах доцільно залучати юристів, економістів, маркетологів, дослідників і конструкторів інформаційних технологій, технологів робіт. Така команда (група) повинна володіти персональним комп'ютером, цілісно розуміти функціонування і призначення програмних продуктів, щоб мати можливість використовувати інформаційну базу даних і застосовувати відповідні моделі поведінки організаційних систем при підготовці та прийнятті важливих управлінських рішень.

Таблиця 1 – Функціональна спеціалізація і основні дії проектної групи (команди менеджерів) при удосконаленні системи інформаційного забезпечення кооперативних організацій і підприємств (авторська розробка) [12, с. 138-140]

Етап прийняття рішення	Відповідальний менеджер	Основні дії (функціональні обов'язки)
Прогнозування поведінки зовнішнього середовища	Економісти і менеджери середньої ланки (РСТ, РСС, споживчих товариств, об'єднань і підприємств власного господарства)	Моніторинг та статистичний аналіз основних характеристик поведінки конкурентів, споживачів; підготовка пропозицій щодо зміни поведінки (стратегії і тактики) ОСС, РСТ, РСС.
Прогнозування поведінки підприємства (організації)	Менеджери вищої ланки управління (облспоживспілки)	Моніторинг та статистичний аналіз основних характеристик діяльності системи; підготовка пропозицій щодо зміни поведінки (стратегії і тактики) функціональних і структурних підрозділів (споживчих товариств, об'єднань і підприємств власного господарства) ОСС, РСТ, РСС.
Формулювання місії, цілей та завдань, яких слід досягти	Голова правління, його заступники	Практичне визнання необхідності прийняття конкретних рішень; узгодження стратегічних і тактичних цілей; виділення можливих ресурсів (фінансових, матеріальних, трудових, інформаційних) і надання їх нижчим підрозділам; встановлення обмежень (часових, економічних, соціальних, територіальних тощо), які висуваються до якості системи інформаційного забезпечення.
Зміна поточного і планового кінцевого стану системи управління	Менеджери вищої ланки управління (облспоживспілки)	Вибір контрольованих параметрів стану системи; розробка методики її виміру; фіксація, групування і первинний аналіз результатів вимірів.
Цілеспрямований збір інформації, що впливає на прийняття управлінських рішень	Економісти і менеджери середньої ланки (РСТ, РСС, споживчих товариств, об'єднань і підприємств власного господарства) Юристи, маркетологи	Формалізація цільової ситуації; виявлення сукупності факторів, що впливають на систему і її підсистеми у цій конкретній ситуації; класифікація факторів за ступенем їх впливу на систему управління; пошук, придбання, впровадження і переробка навчальних інформаційних систем (ІС); пошук, придбання, впровадження і пристосування до умов діяльності управлінських ІС.
Опрацювання варіантів рішень	Менеджери вищої ланки управління (облспоживспілки)	Логічне конструювання можливих варіантів модулів інтегрованої ІС; застосування методу „мозкового

	Фахівці відділу інформаційних технологій	штурму” для виробки оригінальних і найменш витратних варіантів ІС; аналіз альтернативних варіантів; доведення варіантів на обговорення і прийняття на засіданнях правління.
Вибір критеріїв порівняння варіантів	Голова правління, його заступники	Формулювання критеріїв відбору (економічних, техніко-технологічних, екологічних і соціальних); встановлення пріоритетів критеріїв.
Порівняння варіантів	Економісти і менеджери середньої ланки (РСТ, РСС, споживчих товариств, об’єднань і підприємств власного господарства) Менеджери вищої ланки управління (ОСС)	Математичне моделювання варіантів за критеріями; проведення експертної їх оцінки; приведення варіантів до єдиної бази.
Вибір за критеріями єдиного і раціонального варіанту	Менеджери вищої ланки управління (ОСС) Заступники голови правління	Придання обраному варіанту впровадження інтегрованої ІС статусу кінцевого управлінського рішення; оформлення відповідних документів і доведення їх до голови ОСС, РСТ, РСС; реєстрація системи і повідомлення про її встановлення контролюючим органам (податковій інспекції, Укоопспілці).
Впровадження системи в практичну діяльність	Економісти і менеджери середньої ланки (РСТ, РСС, споживчих товариств, об’єднань і підприємств власного господарства) Менеджери вищої ланки управління (ОСС) Фахівці відділу інформаційних технологій	Побудова дерева рішень для функціональних підрозділів системи; узгодження строків виконання окремих етапів робіт проектною групою (команди менеджерів) з апаратом управління підприємства; розподіл наявних ресурсів.
Оцінка результатів досягнення цілей та завдань	Голова правління, його заступники	Оперативний контроль за ходом реалізації робіт; своєчасне коректування управлінських рішень; перехід до початку циклу виробки наступних рішень з приводу використання ІС і їх удосконалення.

Таким чином, удосконалена система інформаційного забезпечення процесу управління організаціями і підприємствами споживчої кооперації України надасть можливість гнучко реагувати на зміни, мати постійний доступ до необхідної інформації, робити її доступною, швидко адаптуватися до впливу факторів зовнішнього середовища.

Після аналізу стану технічного забезпечення системи управління кооперативних організацій і підприємств можна запропонувати наступні шляхи покращення використання технічних засобів:

1) у першу чергу слід провести хоча б часткову модернізацію комп'ютерного парку. Це дозволить раціональніше використовувати час та кошти;

2) після модернізації необхідно провести підключення до Інтернету – всесвітньої мережі, яка охоплює всі сторони життя та надає змогу її користувачам отримувати інформацію про потрібні дані з будь-якої точки земної кулі. Це надасть змогу використовувати інформаційні ресурси всього світу, зв'язуватися із іншими організаціями по електронній пошті, оперативно звітувати перед вищим керівництвом за допомогою електронних носіїв;

3) доцільно почати використовувати електронну пошту для зв'язку з партнерами, замовниками та особливо постачальниками. Це дасть змогу заключати контракти в режимі реального часу із партнерами, які перебувають далеко від місця знаходження організацій і підприємств системи;

4) слід об'єднати комп'ютери, що розташовані у функціональних підрозділах ОСС, РСС (РСТ), споживчих товариствах, об'єднаннях і підприємствах власного господарства в єдину локальну мережу.

Значно поліпшити техніко-технологічне забезпечення діяльності системи споживчої кооперації України власними засобами ОСС, а тим більше РСС (РСТ), не здатні через відсутність необхідного рівня фінансових ресурсів. Тому підхід, що використовувався раніше – продаж одних об'єктів з метою вкладення коштів в інші – не є оптимальним. Не виправдовує себе і практика залучення короткострокових кредитів через значні банківські відсотки по їх погашенню. Єдиним методом покращення роботи у цьому напрямі є залучення коштів від потенційних пайовиків, співпраця з потенційними інвесторами, спонсорами тощо. Для цього необхідно здійснити перегляд діючих статутів, щоб закласти механізми стимулювання припливу додаткового капіталу в систему.

З метою оптимізації кадрового забезпечення у системі споживчої кооперації необхідно:

1) змінити ту негативну тенденцію, що склалася в загальній структурі персоналу – зменшення її загальної кількості, адже зменшення виробничого персоналу взагалі, та й на одного працівника керівного складу, означає збільшення витрат на утримання апарату управління та зменшення продуктивності праці тих працівників, які реально виробляють продукцію та приносять прибуток. Це можливо зробити шляхом набору більшої кількості нових працівників або зменшенням кількості персоналу, що не бажає перенавчатися, підвищувати рівень своєї кваліфікації;

2) збільшити освітній рівень управлінського персоналу. Це можна зробити завдяки отриманню повної і базової вищої освіти у системі кооперативних вищих навчальних закладах на пільгових засадах;

3) підвищити рівень кваліфікації виробничого персоналу. Це можна зробити за рахунок проведення навчальних семінарів, показових занять, тренінгів, закінчення профільних курсів підвищення кваліфікації з метою підготовки до роботи у нових ринкових умовах.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, запропоновані напрями удосконалення системи забезпечення господарської діяльності підприємств і організацій споживчої кооперації України мають бути підпорядковані сформованому організаційно-економічному механізму управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації, на ґрунті формування відповідної програми

впровадження стратегічних і тактичних заходів відповідно до потреб самої системи та запитів середовища. Внаслідок цього, споживча кооперація України і надалі буде залишатися цілісною соціально-економічною системою, мати всі перспективи для свого подальшого розвитку шляхом мінімізації впливу деструктивних факторів і загроз зовнішнього середовища, а також реалізації потенціалу внутрішніх складових у майбутньому.

Разом з тим, надзвичайно актуальними напрямками подальших наукових досліджень залишаються питання формування ефективного організаційного забезпечення цілісного організаційно-економічного механізму управління розвитком системи споживчої кооперації України, додаткового залучення пайовиків і потенційних інвесторів у господарську діяльність кооперативних структур.

## Список літератури

1. Аліман, М. В. Історія
2. споживчої кооперації України : [підручник для студ. коопер. вузів] [Текст] / М. В. Аліман, С. Г. Бабенко, С. Д. Гелей [та ін.]. – Львів : Інститут українознавства НАН України, 1996. – 383 с.
3. Апопій, В. В. Споживча кооперація України : проблеми сучасного розвитку [Текст] / В. В. Апопій, С. Г. Бабенко, Г. І. Башнянін [та ін.]. – Кн. 1. – Львів : Коопосвіта, 1999. – 366 с.
4. Бабенко, С. Г. Українська кооперативна ідея в загальноєвропейському контексті [Текст] / С. Г. Бабенко, С. Д. Гелей. – К. : Вісті ЦССТУ, 2003. – 160 с.
5. Бабенко, С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : [монографія] [Текст] / С. Г. Бабенко. – К. : Видавництво „Наукова думка”, 2003. – 332 с.
6. Березін, О. В. Стан та шляхи підвищення ефективності заготівельної галузі споживчої кооперації України : [монографія] [Текст] / О. В. Березін, Л. М. Березіна, Н. В. Бутенко. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2007. – 193 с.
7. Маркіна, І. А. Необхідність та шляхи перебудови системи управління споживчої кооперації України : текст лекції з курсу „Менеджмент підприємства” для студ. вищих коопер. навч. закладів [Текст] / І. А. Маркіна. – Полтава : РВВ ПКІ, 2000. – 15 с.
8. Маркіна, І. А. Особливості галузевого управління споживчою кооперацією України в ринкових умовах господарювання : текст лекцій з курсу „Менеджмент підприємства” для студ. вищих навч. закладів [Текст] / І. А. Маркіна. – Полтава : ПКІ, 2000. – 21 с.
9. Марцин, В. С. Економіка споживчої кооперації : [підручник] [Текст] / В. С. Марцин. – К. : Либідь, 1996. – 400 с.
10. Стратегія розвитку споживчої кооперації України (2004-2015 рр.) [Текст] / кер. авт. колек. С. Г. Бабенко. – К. : Укоопспілка, 2004. – 62 с.
11. Управление кооперативным хозяйством : [учеб. для высш. коопер. учеб. заведений] [Текст] / А. К. Семенов, В. И. Блистер, В. Т. Жигалов [и др.] ; руков. авт. коллек. А. К. Семенов, В. И. Блистер. – М. : Экономика, 1990. – 319 с.
12. Хміль, Ф. І. Менеджмент : [підручник] [Текст] / Ф. І. Хміль. – К. : Вища школа, 1995. – 351 с.
13. Шимановська-Діанич, Л. М. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України : теорія і практика : [монографія] [Текст] / Л. М. Шимановська-Діанич, В. А. Власенко. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2010. – 341 с.

*В. Власенко*

### **Перспективные направления усовершенствования системы обеспечения хозяйственной деятельности предприятий и организаций потребительской кооперации Украины**

В статье рассмотрены основные направления дальнейшего усовершенствования информационного, технико-технологического, документационного, организационно-правового и кадрового обеспечения организационно-экономического механизма управления развитием предприятий и организаций потребительской кооперации Украины. Предложен механизм функциональной специализации проектной группы (команды менеджеров) при формировании информационной системы. Обоснованы пути улучшения технического и кадрового обеспечения системы управления кооперативных объектов.

*V. Vlasenko*

**Promising directions of improving the system of economic activity of enterprises and organizations of Consumer Cooperatives in Ukraine**

The main directions of further improvement of the information, technical-technological, documentation, organizational, legal and staffing organizational and economic mechanism for the development of enterprises and organizations of Consumer Cooperatives in Ukraine are deals in the article. The article describes a mechanism of functional specialization of the project team (management team) in the formation of an information system. Grounded ways to improve the technical and human resources for the management system of cooperative projects.

Одержано 16.09.11

**УДК 332.87**

**Н.М.Глевацька, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Вивчення зарубіжного досвіду у формуванні прибудинкових територій цілісних житлових комплексів об'єднань співвласників багатоквартирних будинків**

У статті розглядаються поняття житлово-комунальне господарство області, об'єднання співвласників багатоквартирних будинків. Проведена його оцінка по регіону. Досліджений закордонний досвід реформування житлово-комунальної галузі й розроблені пропозиції щодо його впровадження на підприємствах і організаціях житлово-комунального господарства України.

**житлово-комунальне господарство, прибудинкова територія, житловий комплекс об'єднань співвласників багатоквартирних будинків**

Реформи в житловій сфері, які розпочалися в Україні у 1989 році з приватизації житла громадянами, перетворили велику кількість квартиронаймачів у власників нерухомості і призвели до суттєвих змін у відносинах власності. Проблеми в управлінні багатоквартирними житловими будинками, які в зв'язку з цим виникають, і правові врегулювання відношень між власниками спільного майна, в тому числі й у користуванні спільними земельними ділянками прибудинкових територій, в даний час належним чином не врегульовані через відсутність чітких та прозорих механізмів для визначення і формування цілісних житлових комплексів та належних їм земельних ділянок прибудинкових територій.

У зв'язку з цим актуальними є дослідження теоретичних, методичних і практичних аспектів формування прибудинкових територій цілісних житлових комплексів об'єднань співвласників багатоквартирних будинків, удосконалення систем управління ними з врахуванням екологічних, архітектурних та історико-культурних особливостей населених пунктів.

Вагомі наукові досягнення в дослідженнях формування та планування землекористувань, управління територіями та земельними ресурсами мають роботи вчених Ю.М. Білокося, С.П. Войтенка, М.О. Володіна, В.В. Горлачука, В.М. Гусакова,



*V. Vlasenko*

**Promising directions of improving the system of economic activity of enterprises and organizations of Consumer Cooperatives in Ukraine**

The main directions of further improvement of the information, technical-technological, documentation, organizational, legal and staffing organizational and economic mechanism for the development of enterprises and organizations of Consumer Cooperatives in Ukraine are deals in the article. The article describes a mechanism of functional specialization of the project team (management team) in the formation of an information system. Grounded ways to improve the technical and human resources for the management system of cooperative projects.

Одержано 16.09.11

**УДК 332.87**

**Н.М.Глевацька, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Вивчення зарубіжного досвіду у формуванні  
прибудинкових територій цілісних житлових  
комплексів об'єднань співвласників  
багатоквартирних будинків**

У статті розглядаються поняття житлово-комунальне господарство області, об'єднання співвласників багатоквартирних будинків. Проведена його оцінка по регіону. Досліджений закордонний досвід реформування житлово-комунальної галузі й розроблені пропозиції щодо його впровадження на підприємствах і організаціях житлово-комунального господарства України.

**житлово-комунальне господарство, прибудинкова територія, житловий комплекс об'єднань співвласників багатоквартирних будинків**

Реформи в житловій сфері, які розпочались в Україні у 1989 році з приватизації житла громадянами, перетворили велику кількість квартиронаймачів у власників нерухомості і призвели до суттєвих змін у відносинах власності. Проблеми в управлінні багатоквартирними житловими будинками, які в зв'язку з цим виникають, і правові врегулювання відношень між власниками спільного майна, в тому числі й у користуванні спільними земельними ділянками прибудинкових територій, в даний час належним чином не врегульовані через відсутність чітких та прозорих механізмів для визначення і формування цілісних житлових комплексів та належних їм земельних ділянок прибудинкових територій.

У зв'язку з цим актуальними є дослідження теоретичних, методичних і практичних аспектів формування прибудинкових територій цілісних житлових комплексів об'єднань співвласників багатоквартирних будинків, удосконалення систем управління ними з врахуванням екологічних, архітектурних та історико-культурних особливостей населених пунктів.

Вагомі наукові досягнення в дослідженнях формування та планування землекористувань, управління територіями та земельними ресурсами мають роботи вчених Ю.М. Білокопя, С.П. Войтенка, М.О. Володіна, В.В. Горлачука, В.М. Гусакова,

М.М. Дьоміна, Л.В. Корнілова, Г.К. Лоїка, А.А. Лященко, Л.Я. Новаковського, В.І. Нудельмана, А.П. Осітнянка, Л.М. Перовича, О.С. Петраковської, А.М. Третяка, П.Г. Черняги та інших. Нажаль, в роботах окреслених вчених, недостатньо приділяється уваги питанням реформування житлово- комунальної сфери та розробці практичних рекомендацій щодо створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків.

Метою роботи є розробка пропозицій щодо удосконалення управління при будинковими територіями; моделей та вдосконалення методики формування прибудинкових територій житлових комплексів населених пунктів для підвищення ефективності використання міських земель.

Відповідно до поставленої мети в статті розв'язуються такі задачі:

- оцінка стану житлово-комунального господарства області;
- вивчення зарубіжного досвіду та дослідження національних особливостей у формуванні майнових комплексів і визначенні належних їм прибудинкових територій.

Прибудинкова територія – це встановлена за проектом розподілу територія житлового кварталу (мікрорайону) та проектом забудови земельна ділянка багатоквартирної несадибної забудови, яка необхідна для розміщення та обслуговування житлового будинку (будинків) і пов'язаних з ним господарських та технічних будівель і споруд.

Згідно з Правилами та порядком розподілу території житлового кварталу (мікрорайону), затверджених наказом Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України №228 від 16.09.1999 року, прибудинкова територія включає в себе:

- територію під житловим будинком або житловими будинками (включаючи площу вимощення);
- проїзди та тротуари;
- озеленені території;
- ігрові майданчики для дітей дошкільного та молодшого шкільного віку;
- майданчики для відпочинку дорослого населення;
- майданчики для занять фізкультурою;
- майданчики для господарських призначень;
- територію для стоянок автомашин.

Прибудинкова територія встановлюється для будинку (будинків) і не може виділятися для частини будинку (блоку, поверху, секцій квартир).

Прибудинкова територія (земельна ділянка) передається у власність або надаються в користування відповідними органами місцевого самоврядування об'єднанням власників будинків для обслуговування існуючого жилого будинку (будинків). Суб'єктами права власності (користування) на земельні ділянки прибудинкових територій виступають об'єднання співвласників багатоквартирних будинків, допоміжних та нежитлових приміщень, у тому числі вбудовано-прибудованих, багатоквартирних жилих будинків.

Житлово-комунальне господарство області – це багатогалузева сфера народного господарства, підприємства якої надають послуги з водо-, теплопостачання, водовідведення, перевезення пасажирів електротранспортом, експлуатації та ремонту житла, розвитку, поновлення, утримання елементів благоустрою, а також ритуальні послуги.

Житловий фонд області станом на 1 січня 2009 року складає 24,6 млн.кв.м. загальної площі, у тому числі:

державний житловий фонд – 0,25 млн.кв.м;

комунальний житловий фонд – 0,85 млн.кв.м;  
 приватний житловий фонд – 23,5 млн.кв.м.

Житловий фонд, що перебуває у власності територіальних громад міст і селищ області становить 0,7 млн.кв.м. Крім того, на обслуговуванні місцевих рад перебуває ще 5,53 млн.кв.м приватизованого житла у будинках зі змішаною власністю (2469 од.) та у повністю приватизованих будинках (1265 од.).

У цілому житловий фонд, що утримується міськими та селищними радами, складають 3734 житлових будинків та гуртожитків загальною площею 6,24 млн.кв.м (або 25,3% від кількості житлового фонду по області), в яких проживає понад 266 тис. мешканців.

Кількість підприємств і організацій, що надають житлові послуги у зазначеному житловому фонді, становить – 69, з них комунальних – 49, приватних – 20.

Станом на 1 січня 2009 року у житлових будинках та гуртожитках області експлуатується 1422 пасажирські ліфти, з них у житловому фонді

комунальної власності	–1222 од.;
підприємств та відомств	–44 од.;
житлово-будівельних кооперативів	–110 од.;
об'єднання співвласників багатоквартирного будинку	– 46 од.

У 38 житлових будинках ліфти не обслуговуються вже декілька років через відсутність коштів у власників житла на поновлення їх роботи і подальше утримання. Крім того, в цілому по області систематично простоє до 12 % ліфтів з причин частих поломок, розкрадання, відключення за борги тощо. Із загальної кількості ліфтів 418 од. (29,3%) експлуатуються понад нормативний термін служби і потребують заміни.

Наявний технічний стан житлового фонду вказує на тривожну тенденцію його стрімкого старіння, про що свідчить зростання ветхого та аварійного житла, до якого на сьогодні віднесено 166 жилих будинків (0,05% від загальної кількості житлових будинків в області) загальною площею 24,6 тис.кв.м, у яких проживає 1,4 тис. мешканців. За статистичними даними за 2008 рік кількість ветхого та аварійного житла не збільшилася. Разом з тим в наявності величезний список будівель з аварійним протіканням покрівель, стиків; потребують повної заміни внутрішньобудинкові мережі тепло-, водопостачання та водовідведення в багатоквартирних будинках, термін експлуатації яких перебільшує 40 років (більше 1500 од.) тощо.

Кількість будинків, що потребують невідкладного капітального ремонту постійно зростає (майже третина будинків).

Існує проблема теплової реабілітації житлових будинків перших масових серій (біля 400 од.).

Згідно з порядком участі в організації та фінансуванні ремонту приватизованих житлових будинків їх колишніми власниками, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 жовтня 1992 року №572, перший після приватизації ремонт будинку повинен носити комплексний характер, тобто включати виконання необхідних робіт, пов'язаних з усуненням виявлених при обстеженні несправностей та пошкоджень всіх елементів будинку. Крім того, передбачати підвищення рівня благоустрою будинку та прибудинкової території.

Враховуючи вік приватизованих будинків, частка витрат на фінансування ремонтів колишніми власниками (місцевими радами) становить 50-100%.

Обсяги капітальних вкладень, необхідні на вказані цілі, велетенські і значно перебільшують фінансові можливості місцевих бюджетів.

Фактичні обсяги щорічних видатків місцевих бюджетів на ремонт житлового фонду не перевищують 10% від нагальної потреби.

Кошти, передбачені на капітальний ремонт житла направляються, насамперед, на ліквідацію аварійних ситуацій, на виконання робіт, що забезпечують безпеку проживання (укріплення огорожувальних конструкцій, ремонт покрівель, ліквідація промерзання стиків, відновлення роботи ліфтів, заміна непридатного газового обладнання, часткова перекладка інженерних мереж в підвалах та на горищах, ремонт замощень, тощо). Комплексні капітальні ремонти не виконуються.

Відповідно до Закону України “Про приватизацію державного житлового фонду” починаючи, з 1993 року мешканцями області приватизовано майже 98 % квартир та одноквартирних будинків до загальної кількості державного житлового фонду на період 1993 року.

Передача житла у приватну власність громадян започаткувала спільне утримання житлового фонду власниками квартир і нежитлових приміщень. Практично в усіх будинках приватизовано переважну більшість квартир. З’явилася значна кількість багатоквартирних будинків, в яких приватизовані всі квартири і які в сьогоденні умовах потребують зміни форми управління будинками.

На теперішній час майже 90 % приватизованого житла знаходиться в управлінні місцевих рад.

Станом на 1 січня 2009 року в 15 населених пунктах області створено 83 об’єднання співвласників багатоквартирного будинку, які утримують 93 житлові будинки загальною площею 203,7 тис.кв.м.

В області ведеться робота щодо залучення недержавних форм власності до обслуговування житлового фонду, поступово впроваджуються конкурентні засади у сфері надання житлово-комунальних послуг, альтернативних послуг що надаються державними підприємствами. Створені і діють на підставі договорів з місцевою владою 20 приватних підприємств, які обслуговують 631 житловий будинок загальною площею 1266,8 тис.кв.м. Завдяки ефективній діяльності підвищилась якість послуг, що надаються підприємствами, та поліпшився їх фінансовий стан.

Тим не менш обсяг надання послуг підприємствами житлово-комунального господарства області в грошовому виразі постійно зростає за рахунок приведення тарифів до економічно-обґрунтованих витрат. У 2008 році підприємствами надано послуг на 376,9 млн.грн.

У 2008 році всіх житлово-комунальних послуг надано населенню на 26,7% більше ніж за 2007 рік, послуг теплопостачання, водопостачання, водовідведення та послуг з утримання житла на 24,7%.

У сумі кредиторської заборгованості найбільшу частку займають енергоносії – 133,5 млн.грн., у тому числі газ – 44,1 млн.грн., електроенергія – 66,1 млн.грн., заробітна плата – 3,5млн.грн.

Порівняно із обсягом заборгованості у 2007 році заборгованість у 2008 році за енергоносії зменшилась на 7,2 %, з неї за використану електроенергію на 19,5 %, тоді як за використаний природний газ борги зросли на 7,6 %. Майже удвічі збільшились борги по заробітній платі, яка станом на 1 січня 2009 року складає 3,5 млн.грн. Чисельність працюючих, яким несвоєчасно виплачувалась заробітна плата складає – 1601 чол. Порівняно із обсягом заборгованості із заробітної плати у 2007 році заборгованість у 2008 році збільшилась на 31,2 %. Середній борг на 1 працюючого становить 505,94 грн.

*Основною причиною високої питомої ваги в собівартості матеріальних витрат є зростання ціни на паливно-енергетичні ресурси.*

Рівень тарифів на електроенергію визначаються на державному рівні і в 2007 та 2008 роках регулювались щомісячно, а тарифи на житлово-комунальні послуги затверджуються на місцевому рівні із значним відставанням від сформованої фактичної собівартості послуг.

Сама процедура встановлення тарифів органами місцевого самоврядування є довготривалою (до трьох місяців) через процедуру обговорення та проходження громадських слухань. У результаті розрахунки планових витрат на виробництво послуг, які підготовлені підприємствами при затвердженні тарифів не відповідають фактичним витратам підприємств.

Станом на 1 січня 2009 року тарифи на послуги водопостачання відшкодовувались на 67,8%, водовідведення на 62,0%, тепlopостачання на 74,7%, утримання житла на 85,5%. Така ситуація пояснюється вищезазначеними причинами та тим, що з політичних міркувань місцеві органи влади стримують прийняття непопулярних серед населення рішень, посиляючись на складність економічної ситуації у відповідному регіоні.

У 2008 році органами місцевого самоврядування прийнято 97 рішень щодо встановлення економічно обґрунтованих тарифів, якими затверджено 1780 тарифів, у тому числі: на водопостачання – 95, водовідведення – 42, тепlopостачання – 115, утримання будинків і споруд та прибудинкових територій – 1528.

Вартість одиниці житлово-комунальних послуг по Кіровоградській області для населення станом на 1 січня 2009 року дорівнював: по водопостачанню (min – 1,86 грн. за куб.м, max – 9,30 грн. за куб.м); водовідведенню (min – 1,14 грн. за куб.м, max – 9,95 грн. за куб.м); тепlopостачанню (min – 192,19 грн. за 1 Гкал, max – 289,83 грн. за 1 Гкал). Розмір плати за користування житлом у будинках обладнаних ліфтами – (min – 0,67 грн. за кв.м, max – 1,76 грн. за кв.м), у будинках без ліфтів – (min – 0,12 грн. за кв.м, max – 1,21 грн. за кв.м).

Слід відмітити, що відсутніми є економічні стимули для здійснення інвестицій у комунальну галузь. На сьогодні не з'ясовано питання щодо оподаткування житлово-комунальних послуг з метою здешевлення їх вартості та посилення фінансових стимулів до здійснення інвестицій. Чинна система оподаткування капітальних інвестицій не сприяє залученню коштів на їх реалізацію. Фактично тільки до 10% від суми включеної в тариф на здійснення капітальних інвестицій може залишатись для їх фінансування.

Характеризуючи в цілому існуючу схему фінансових потоків у сфері ЖКГ, слід зазначити, що для неї характерно:

- високий рівень централізації управління фінансовими ресурсами на рівні міста;
- недостатня збалансованість фінансових надходжень і потреб у сфері ЖКГ;
- відсутність фінансових нормативів виділення бюджетних на розвиток ЖКГ.

Рівень тарифів встановлюється, виходячи з фактичних витрат на виробництво житлово-комунальних послуг. Але недостатність приладів вимірювання фактично спожитих послуг приводить до наступних наслідків:

- чинна система ціноутворення не стимулює до ресурсозбереження як підприємства ЖКГ, так і споживачів;
- має місце значна диференціація тарифів залежно від місцевих умов, яка не завжди економічно обґрунтована;
- невідповідність діючих тарифів реальним витратам підприємств.
- процедура затвердження тарифів у комунальному секторі залишається непрозорою для більшості мешканців;

- в ЖКГ зберігається обмежений рівень рентабельності, в результаті доходи підприємств не відповідають їх реальним потребам;
- існуючий порядок розрахунків тарифів і надбавок робить неможливим здійснення довгострокових інвестиційних проектів та програм;
- існуюча система ціноутворення сприяє монополізації структур, регулюючих цей процес.

Аналізуючи аспекти фінансування ЖКГ, слід зазначити, що його ефективне функціонування неможливо забезпечити без створення ефективного механізму залучення коштів, інвестицій. Усе це обумовлює необхідність термінового вжиття заходів виведення галузі з кризового стану, розробки та затвердження обласної програми реформування та розвитку житлово-комунального господарства.

Це завдання покладено на місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, обласну державну адміністрацію.

Виходячи з незадовільного стану реформування житлово-комунального господарства України необхідно вивчати закордонний досвід реформування галузі й впроваджувати його на підприємствах і організаціях житлово-комунального господарства України.

Перш за все, слід зазначити, що в більшості зарубіжних країн – наприклад, в Угорщині, Польщі, Словаччині, Чехії, Франції, Нідерландах, Мексиці, США, Канаді, Сінгапурі, Малайзії – управління в цілому розглядається як окремий вид підприємницької діяльності, за яку організація, що управляє, отримує винагороду від власників житла, а відповідальність перед власниками за утримання будівлі несе об'єднання (асоціація, товариство) власників житла. За умов такого підходу управлінська організація не відповідає перед власниками за надання комунальних послуг. Необхідно також підкреслити, що підхід до управління багатоквартирними будинками, якого дотримуються керівники в більшості західних країн, базується на тому, що керівник або організація, яка управляє, працюють на підставі договору з об'єднанням власників житла, а не з окремими власниками. Всі основні управлінські рішення, перш за все – по розпорядженню фінансами та укладенню договорів закупівлі товарів і послуг, приймає не керівник, а керівні органи товариства (асоціації) власників житла. Керівник готує та обґрунтовує рекомендації для правління товариства.

У деяких державах Східної Європи та Прибалтики (Словаччина, Естонія, Латвія) власники житла в багатоквартирному будинку мають право не створювати товариство – юридичну особу, а укласти на однакових для всіх власників в будинку умовах загальний договір з керівником (компанією, що управляє). У такому разі органом, відповідальним за ухвалення рішень, є загальні збори власників, а керівник готує свої пропозиції для розгляду і затвердження загальними зборами. В той же час практика роботи керівників у цих країнах показує, що для них краще мати як партнера юридичну особу – товариство власників і взаємодіяти з його правлінням, ніж укласти договір зі всіма власниками. Часто керівники самі пропонують власникам житла в багатоквартирних будинках створити товариство, а інколи навіть висувають це як умову укладення договору, роз'яснюють переваги самоорганізації, сприяють в організації та реєстрації товариства.

Досвід країн Східної Європи (Угорщина, Словаччина) показує, що з часом управлінсько-ремонтно-обслуговуюча організації розділилися на більш спеціалізовані організації, оскільки це диктується економічною ефективністю діяльності. Розвиток ринку йде у бік спеціалізації і зростання конкуренції між організаціями з однаковою спеціалізацією. Західні країни і США дають такі приклади розвинутого ринку житлових послуг, де діяльність організацій, що працюють у сфері утримання і ремонту

житла, є вузько спеціалізованою, наприклад, обслуговування труб всередині будинку здійснює одна фірма, обслуговування приладів обліку на системах теплопостачання – друга фірма, обслуговування насосів, встановлених на системах теплопостачання, – третя, обслуговування бойлера (теплообмінника) – четверта і так далі. Відповідно, власникам необхідно мати керівника, який знає ринок підрядних робіт, переваги використання тих чи інших технологій, орієнтується в цінах, володіє різними інструментами фінансування і виступає як консультант власників або товариства з цих питань. Виділення управління багатоквартирними будинками в самостійний вид діяльності сприяє збільшенню пропозицій з боку професійних керівників і формуванню конкурентного ринку послуг з управління, розвитку малого та індивідуального підприємництва в області управління житлом.

Отже, в більшості випадків, у світовій практиці управління багатоквартирними будинками найчастіше застосовується підхід, при якому власники приймають управлінські рішення у межах створеного ними об'єднання, – юридичної особи, а виконання рішень довіряється професійній організації, що управляє, на підставі договору.

Даний підхід до управління багатоквартирними будинками можна вважати кращим, тому що діяльність з управління будинками здійснюється на професійному рівні, якість послуг відповідає запитам та можливостям власників житла, і при цьому дотримуються демократичні норми ухвалення управлінських рішень власниками житла. Основна перевага для власників житла при створенні товариства полягає в можливості контролювати витрати коштів, які вони вносять на утримання загального майна.

При залученні до управління організації (керівника), що управляє, управлінські функції розподіляються між товариством власників житла та управлінською організацією.

Товариство забезпечує участь власників житла в управлінні багатоквартирним будинком, відповідаючи за:

- узгодження інтересів власників;
- ухвалення спільних рішень щодо цілей управління, розмірів загальних витрат;
- акумуляція коштів на утримання будинку на розрахунковому рахунку товариства – юридичної особи;
- вибір організації, що управляє, за принципом оптимального співвідношення «ціна – якість»;
- замовлення конкретного об'єму і якості послуги управління/робіт з обслуговування, контроль за виконанням договорів з оплатою керівникові/виконавцям «за результатом»;
- ефективний контроль за виконанням договору управління (якості обслуговування) через орган управління товариства, який є постійно діючим, – правління.

Залучення до управління спеціалізованої організації зазвичай знижує витрати на управління в товаристві порівняно з управлінням силами правління, при цьому забезпечується грамотне управління будинком, тобто підвищується ефективність витрачання засобів власників. Спеціалізація організації на певній діяльності і збільшенні числа її клієнтів (об'єму послуг, що надаються) зазвичай знижує собівартість послуг, а в умовах конкуренції керівники, які є зацікавленими в отриманні нових клієнтів і збереженні вже існуючих, не можуть завищувати ціну на свої послуги. Розвиток ринку управлінських послуг є вигідним для їхніх споживачів – власників житла. Житлові об'єднання співвласників багатоквартирних будинків дозволяють

мешканцям стати дійсними господарями тих будинків, де вони живуть і мати не тільки обов'язки, але й права.

Як висновок потрібно сказати, що при створенні об'єднання співвласників багатоквартирного будинку, мешканці одержують наступні переваги:

1. Використання платежів мешканців на потреби саме того будинку, в якому вони живуть.

2. Поява можливості поліпшити утримання будинку й забезпечити його збереження.

3. Контроль через збори мешканців будинку за раціональним використанням платежів на утримання будинку.

4. Можливість використання трудового внеску мешканців вносити квартплати.

5. Об'єднання співвласників самостійно визначає основні види робіт, необхідні для якісного утримання будинку й придомової території. При цьому варто виходити з наступних понять:

Утримання будинку - комплекс робіт, націлених на створення необхідних умов проживання людей і забезпечення збереженні будинку, який містить у собі:

а) Санітарне обслуговування будинку (придомової території) - комплекс робіт, націлених на забезпечення встановлених санітарно-гігієнічних вимог з утримання приміщень усередині будинку.

б) Технічне обслуговування будинків як комплекс робіт націлених на забезпечення грошового стану елементів будинку й установлених параметрів і режимів роботи інженерного устаткування.

Таким чином, можна привести такі основні характеристики сфери ЖКГ у США й Західній Європі:

1) У сфері законодавчого й нормативного забезпечення регулювання відносин у сфері житлово-комунального господарства:

- нормативно-законодавчі системи будуються на основі врахування специфіки конкретної країни, економічних інтересів усіх суб'єктів ринку, що дозволяє сформулювати ефективну систему державного регулювання їх взаємин;

- у сфері діяльності природних монополій існує чітка система контролю обґрунтованості тарифів на послуги та їхнє підвищення.

2) У сфері розвитку конкурентних умов на ринку житлово-комунальних послуг.

Розвиток конкурентних механізмів належить до компетенції муніципальної влади. На регіональних рівнях як у сфері управління, так і підряду на обслуговування, представлені комунальна власність і приватний бізнес, причому в останньому випадку це фірми середнього розміру й малий бізнес.

3) У сфері підвищення ефективності роботи підприємств і організацій житлово - комунального господарства:

- справедливий бюджетний розподіл коштів між різними рівнями державного управління, що забезпечує безперебійне поточне фінансування відтворювальних витрат регіону й муніципалітету, а також наявність у розпорядженні муніципалітетів достатньо пристойного бюджету для розвитку територій, що властиво всім країнам з розвинутою ринковою економікою;

- значне фінансування в рамках федеральних і регіональних цільових програм розвитку;

- конкурентний добір організацій (в основному приватних підприємств) на виконання послуг з управління й житлово-комунального обслуговування;

- широкий розвиток методів економічного стимулювання розвитку приватного бізнесу в сферах традиційно-монопольного виконання робіт (надання послуг).



3) Удосконалення організаційної структури підприємства житлово-комунального господарства.

4) Впровадження закордонного досвіду реформування управління житлово-комунального господарства України необхідно пов'язувати з місцевими умовами.

## Список літератури

1. [www.ica.coop](http://www.ica.coop)
2. Аналітичне забезпечення менеджменту житлово-комунальних підприємств / Р.М. Сиротяк // Житлово-комунальне підприємство – К., 1999. – 20 с.
3. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: Проблеми теорії, методології, практики: монографія / В.Д. Бакуменко – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 328 с.
4. Дорофійенко В.В., Логвиненко В.И., Осипенко И.Н. Создание и организация деятельности сти объединений совладельцев многоквартирных домов (ОСМД) – основа реформирования управления жилищным хозяйством // Монография. – Донецк: МПП «ВИК», 2007. – 240 с.
5. Мельник О.Ю. Делеговане управління у сфері будівництва і комунальних послуг у країнах ЄС (на прикладі Франції) / О.Ю. Мельник // Вісник господарського судочинства – 2002. – № 3. – С. 186 – 190.
6. Осипенко И.Н., Дорофійенко В.В. «Менеджмент в ЖКХ». – Харьков: Основа, 1999 – 356 с.

*Н.Глевацкая*

**Изучение зарубежного опыта в формировании прибыльных территорий целостных жилых комплексов объединений совладельцев многоквартирных домов**

В статье определено понятие жилищно-коммунальное хозяйство области, объединение совладельцев многоквартирных домов. Произведена оценка его уровня по региону. Исследован международный опыт реформирования жилищно-коммунальной отрасли и разработаны предложения касательно его внедрения на предприятиях и организациях жилищно-коммунального хозяйства Украины.

*N. Glevatskay*

**The study of foreign experience in formation of a profitable areas of integrated residential complexes associations of co-owners of apartment houses**

The article is a concept is certain housing and communal services of area, association of joint owners of apartment houses. The estimation of his level is produced on a region. International experience of reformation of housing and communal industry is investigational and suggestions are worked out concerning his introduction on enterprises and organizations of housing and communal services of Ukraine.

Одержано 14.10.11

УДК 330.341.1:338.4:631.3

**Н.П. Сисоліна, доц., канд. екон. наук, Л.В. Кононенко, доц., канд. екон. наук,**

**І.П. Сисоліна, канд. техн. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Інноваційний менеджмент та перспективи його розвитку

У статті розглянуто історичний аспект інноваційного розвитку, визначено роль, сутність та завдання інноваційного менеджменту в процесі управління створенням та просуванням (комерціалізацією) інновацій, приведені результати теоретичних досліджень стосовно факторів сприятливого інноваційного клімату

**інноваційна діяльність, технологічне брокерство, інтелект, інноваційний менеджмент**

Економіка України (кожне вітчизняне підприємство) може розвиватися лише за умов належної конкурентоспроможності й високого рівня інформаційного розвитку на базі використання вітчизняного інтелектуального капіталу, тобто важливим елементом побудови власних інноваційних спільнот виступає їхня здатність до інтелектуальної та інноваційної діяльності. Складниками такої здатності є: 1) інтелектуальний рівень і творча готовність населення, насамперед тих його категорій, що виступають як безпосередній суб'єкт інтелектуальної праці; 2) рівень ресурсного забезпечення інноваційної діяльності в межах держави, регіону, галузі, підприємств тощо (інформаційна база, матеріально-технічне оснащення, професійна підготовка і кадрова політика в інноваційній сфері; 3) управління, зокрема, шляхом фінансування та стимулювання відповідних видів діяльності та інноваційних процесів.

Розуміючи з вищесказаного у 2011 році Урядом України визначено пріоритетність наряду активізації інноваційної діяльності.

Дослідженнями проблеми інноваційного розвитку, інноваційного менеджменту займаються сучасні українські вчені: О.І. Волков, Л.І. Федулова та ін. Проте залишаються актуальними питання покращення управління інноваційними процесами.

Метою статті є аналіз інноваційного розвитку та визначення напрямів підвищення інноваційного менеджменту.

Визначальним інноваційним чинником і разом з тим обов'язковою компонентою інноваційного потенціалу є людський інтелект у всіх його виявах – суспільному, груповому (чи колективному), індивідуальному.

Оцінити інтелект іноді є досить складним питанням, оскільки людина діючи самостійно, зокрема розумово, може реагувати на те що відбувається в певний проміжок часу по-різному, з точки зору математики, за відомим визначенням М. Ботвінника, людина - алогічна, тобто не керується формально-логічними законами.

Зазначимо, що з розвитком інтелекту виділяються історичні етапи і простежується розвиток технічного прогресу. Так, до таких значущих винаходів належать: ескізи повітрольотів та ін. - Леонардо да Вінчі (1452-1519 рр.); колісний пароплав «Клермонт» («вогняне судно») - Роберт Фултон (1765-1815 рр.); теорія електромагнітних хвиль – Максвелл (1831-1879 рр.) тощо. Такі винаходи стали основою подальших фундаментальних досліджень, спрямованих на отримання нових

наукових знань і виявлення загальних закономірностей, необхідних для створення інновацій, що продовжується пошуковими і прикладними дослідженнями.

Дискусійною сьогодні є праця інженера і соціолога Ендрю Харгадона «Управління інноваціями. Досвід ведучих компаній», що описує явище «технологічного брокерства», коли в основі отримання нових наукових знань передбачається не відкриття, а лише комбіноване використання існуючих об'єктів, ідей і людей та створення зв'язків коло цих нових комбінацій [3]. Як приклади наводяться: лабораторія Томаса А. Едісона в Менло-Паркі, що займалась не тільки інженерними розробками застосування телеграфу, електричного світла, залізниці, оскільки бралися за різноманітні напрями замовлень і знаходили ідеї, котрі можна було застосувати в інших галузях; Роберт Фултон, який поєднав паровий двигун і парусне судно, залучивши людей, що допомогли це здійснити, кардинально змінивши принципи світової торгівлі; мережа Інтернет тощо.

На наш погляд, такий підхід є дещо спрощеним, оскільки існують і винаходи, і комбінації, це історичний факт, при цьому деякі комбінації, з технічної точки зору, слід розглядати як винаходи.

Крім того, необхідно згадати бенчмаркінг, як процес управління діями компанії на основі порівняльного аналізу, одним з видів якого є порівняння з «компаніями взагалі» і таким чином знаходиться необхідне рішення. Відомі різні приклади такого підходу. Так, американська компанія «Південно-Західні авіалінії», поставивши собі завдання підвищити частоту рейсів, скористалася методикою бенчмаркінгу, а саме, не маючи можливості збільшити кількість літаків, скоротила в три рази час обслуговування літаків після посадки, що не вплинуло на безпеку польоту, використавши досвід компаній, котрі займаються технічним обслуговуванням автогонок.

Застосування ж технологічного брокерства як організатора просування ідей до практичного застосування є доречним. Хоча сьогодні висуває більш глибоке питання - за ради чого треба впроваджувати інновації, на перший план повинні виходити цінності, такі як, наприклад, екологічна доцільність, а не лише отримання прибутку.

Зміна рівня і способу життя людей, зміна моди, технологій змінює зовнішнє середовище, а отже і з'являються нові потреби, потреби в нових знаннях та у визначенні нових рішень для задоволення майбутніх споживачів. Нові знання дозволяють не тільки удосконалювати товари та послуги, покращувати їх якість, а й створювати нові продукти.

Залежно від характеру інновацій можна окреслити види інноваційної діяльності (рис. 1), які мають свої прояви на всіх рівнях господарювання.



Рисунок 1 – Види інноваційної діяльності

Специфіка ж інженерно-технічної праці, на нашу думку, полягає: в особливостях інженерно-технічної праці як окремого виду діяльності; специфічних якостях фахівця інженерно-технічного напрямку (наприклад, сільськогосподарського машинобудування); характерних рисах продукту діяльності; соціальних та економічних впливах результатів інженерно-технічної праці на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища організації, що виявляються в тому числі в підвищенні продуктивності праці, трудових ресурсів, економії фінансових ресурсів, а в кінцевому підсумку — у прискоренні інноваційного розвитку [6].

Потенціал української науки на початку 2005 р. становив 1510 наукових установ та організацій, з них у технічних галузях наук їх налічувалось 800. У 2006 р. зазначені роботи в організаціях, підприємствах та установах України виконували майже 100,2 тис. спеціалістів (у т. ч. 21,2 тис. докторів і кандидатів наук), що в розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення становило 4,8 особи [5]. За останнім показником ми відстаємо від деяких країн світу (за даними ОЕСР він був, наприклад, у Словаччині 6,7, в Іспанії – 8,4, у Німеччині 12,5 особи) [4].

В науці більш, ніж в будь-якій іншій галузі діяльності, успіх залежить від індивідуальних здібностей наукових співробітників. Люди, що ведуть науково-дослідницьку роботу в наукових організаціях, повинні не просто мати вчену ступінь або вчене звання, а й мати натхнення до роботи, бути постійно вченими-дослідниками. Продуктом їх досліджень є наукові праці або авторські свідоцтва на винахід.

Крім того, при невизначеності результатів для проведення фундаментальних досліджень необхідно стабільне джерело фінансування. А сьогодні такими джерелами є, в основному, не державне замовлення, а гранти фондів і закордонні контракти, що обмежує можливості проведення таких досліджень в Україні.

Незважаючи на складності, в Україні новітні технології опановують, як правило, науковці в університетах та науково-дослідних інститутах. Так, Донецький фізико-технічний інститут ім. Галкіна досліджує і просуває на ринок нанопорошки – використання яких у виробництві кераміки збільшує строк експлуатації виробів удесятеро [1]. Учені Кіровоградського національного технічного університету розробляють принципово нові вітчизняні сільськогосподарські машини, які за виконанням технологічних процесів не поступаються ліпшим іноземним, а деякі з них і перевершують їх. Наприклад, ці науковці разом з ученими та фахівцями Українського

науково-дослідного інституту прогнозування та випробування техніки і технологій для сільськогосподарського виробництва ім. академіка Л. Погорілого розробили варіанти обчисувальних жаток, використання яких на сучасних комбайнах дасть можливість підвищити їх продуктивність в 1,5-2 рази, тим самим значно зменшити необхідний парк зернозбиральних комбайнів, збирати основну частину зернових культур в агротехнічні строки з мінімальними втратами зерна та заощаджувати більше 40% палива [2].

На наш погляд, задля підвищення інноваційної активності та конкурентоспроможності важливо заохочувати інноваційний менеджмент.

Значимо, що інноваційний менеджер – це людина професіонал, яка має певний склад характеру, швидко засвоює нові знання та корисний досвід, компетентна по достатньо широкому колу питань, здатна братися за нове, що іншим вважається неможливим, тобто реалізувати нову ідею, ініціювати практичне її здійснення до отримання рентабельного продукту, при цьому одна з головних якостей цієї людини є не боятися можливих невдач.

Інноваційні менеджери можуть діяти в різних організаційних структурах, таких як: академії наук, вузи, наукові товариства, дослідницькі організації, конструкторські бюро та ін., формуючи портфель замовлень на наукові дослідження і розробки.

Інноваційний менеджер повинен враховувати, що в інноваційній організації процеси прийняття рішень проходять гнучко і неформально, не дотримується єдиноначальність і, при необхідності, взагалі можливо припинення владних повноважень (що часто називають — адхократією).

Крім того, інноваційний менеджмент повинен сприяти, щоб інноваційна організація створювала стратегічні альянси з партнерами, мала членство в асоціаціях й інших добровільних об'єднаннях, а не практикувати ізоляціонізм.

В зв'язку з тим, що Україна має потенціал в деяких галузях економіки, зокрема в аграрному секторі, державі необхідно сприяти розвитку інноваційного менеджменту в цьому напрямі.

Таким чином, управління інноваціями краще розглядати як мистецтво, що сполучає в собі знання предметної галузі, в якій реалізуються проекти, навички керівництва високоризикованими підприємствами, а також вміння збирати команду і згуртувати її під загальну ідею. Проте, не менш важливим фактором є стратегічна підтримка держави розвитку власних вітчизняних інновацій через створення сприятливого клімату.

## Список літератури

1. Вахнюк С.В. Актуальність державного фінансування нанобізнесу в Україні // Механізм регулювання економіки, 2007, №2. – С. 146–155.
2. Сисолін П.В. Нові комплекси машин для вирощування та збирання зернових культур на Україні // Посібник українського хлібороба. – 2006. – С. 109–112.
3. Эндрю Харгадон «Управление инновациями. Опыт ведущих компаний» - М., СПб, Киев: ИД «Вильямс», 2007.
4. Економіка й організація інноваційної діяльності: Підручник / Під ред. О.І. Волкова. — К.: Професіонал, 2004. — 960 с.
5. Статистичний щорічник України 2006. Державний комітет статистики України / За ред. О.Г. Осауленка. К.: вид.-во «Консультант».- 2007 – 551с.
6. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.; Дорадо, 2010.-320с.

*Н. Сысолина, Л. Кононенко, И. Сысолина*

**Инновационный менеджмент и перспективы его развития**

В статье рассмотрен исторический аспект развития научно-технического прогресса, определенно роль, сущность и задание инновационного менеджмента в процессе управления созданием и продвижением (коммерциализацией) инноваций, приведены результаты теоретических исследований относительно факторов благоприятного инновационного климата

*N. Sysolina, L. Kononenko, I. Sysolina*

**An innovative management and prospects of his development**

In the article is considered historical aspect of development of scientific and technical progress, certainly role, essence and task of innovative management, in the process of management creation and advancement (commercialization) of innovations, resulted results of theoretical researches in relation to the factors of favourable innovative climate

Одержано 20.09.11

**УДК 325.456**

**І.Б. Гобир, ас.**

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## Дослідження методів реформування природних монополій

В статті проведено дослідження методів реформування природних монополій. Виявлено проблеми реформування підприємств, зокрема газової галузі.

**природна монополія, реформування, реінжиніринг, метизація**

**Постановка проблеми.** У процесі інституційного розвитку ринкових структур різноманітних галузей реального сектора економіки України особлива увага повинна приділятися тим видам економічної діяльності, що відносяться до природних монополій. У природних монополіях через технологічні, економічні та інші умови виключаються або обмежуються фактори конкуренції, а результативність їх діяльності пов'язується, головним чином, з "ефектом природного масштабу", який дозволяє підприємству-монополісту забезпечувати товарами або послугами всю місткість ринку. Проблеми реформування підприємств на сьогоднішньому етапі усвідомлені як Урядом, так і самими господарюючими суб'єктами і є актуальними.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед досліджень, які висвітлюють окремі аспекти державного регулювання суб'єктів природних монополій, слід відзначити праці таких науковців, як: В.Базилевича, З.Борисенко, О.Бутиркіна, В.Кокорева, В.Ліра, В.Студенцова, Г.Филюк тощо. Вони розробили загальні організаційно-економічні підходи щодо регулювання природних монополій, визначили їх сутність і межі застосування у трансформаційний період [1–3]. А також проблемами реформування підприємств займалися зарубіжні вчені Ж. Йеннекенс, Й. Хентц, Р. Наврузов, Л. Радіонова та ін. Проте

*Н. Сысолина, Л. Кононенко, И. Сысолина*

**Инновационный менеджмент и перспективы его развития**

В статье рассмотрен исторический аспект развития научно-технического прогресса, определенно роль, сущность и задание инновационного менеджмента в процессе управления созданием и продвижением (коммерциализацией) инноваций, приведены результаты теоретических исследований относительно факторов благоприятного инновационного климата

*N. Sysolina, L. Kononenko, I. Sysolina*

**An innovative management and prospects of his development**

In the article is considered historical aspect of development of scientific and technical progress, certainly role, essence and task of innovative management, in the process of management creation and advancement (commercialization) of innovations, resulted results of theoretical researches in relation to the factors of favourable innovative climate

Одержано 20.09.11

**УДК 325.456**

**І.Б. Гобир, ас.**

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

## Дослідження методів реформування природних монополій

В статті проведено дослідження методів реформування природних монополій. Виявлено проблеми реформування підприємств, зокрема газової галузі.

**природна монополія, реформування, реінжиніринг, метизація**

**Постановка проблеми.** У процесі інституційного розвитку ринкових структур різноманітних галузей реального сектора економіки України особлива увага повинна приділятися тим видам економічної діяльності, що відносяться до природних монополій. У природних монополіях через технологічні, економічні та інші умови виключаються або обмежуються фактори конкуренції, а результативність їх діяльності пов'язується, головним чином, з "ефектом природного масштабу", який дозволяє підприємству-монополісту забезпечувати товарами або послугами всю місткість ринку. Проблеми реформування підприємств на сьогоднішньому етапі усвідомлені як Урядом, так і самими господарюючими суб'єктами і є актуальними.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед досліджень, які висвітлюють окремі аспекти державного регулювання суб'єктів природних монополій, слід відзначити праці таких науковців, як: В.Базилевича, З.Борисенко, О.Бутиркіна, В.Кокорева, В.Ліра, В.Студенцова, Г.Филюк тощо. Вони розробили загальні організаційно-економічні підходи щодо регулювання природних монополій, визначили їх сутність і межі застосування у трансформаційний період [1–3]. А також проблемами реформування підприємств займалися зарубіжні вчені Ж. Йеннекенс, Й. Хентц, Р. Наврузов, Л. Радіонова та ін. Проте

питання дослідження методів реформування природних монополій є невирішеним в газовій промисловості і вимагає подальшого дослідження і негайного вирішення.

**Мета** даної статті полягає в тому, щоб проаналізувати і дослідити методи реформування природних монополій, в тому числі й підприємств газової галузі.

**Постановка завдання.** Провести дослідження методів реформування природних монополій, а також розкрити проблеми, пов'язані з реформуванням підприємств, зокрема підприємств газової галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Реформування господарюючих суб'єктів в умовах ринкової економіки є багатограним процесом, який вимагає обліку накопиченого досвіду господарювання, загальних закономірностей ефективної роботи в умовах ринку, особливостей господарювання в умовах кризи, а також урахування галузевої специфіки.

Проблеми реформування підприємств на сьогоднішній час є важливими, а одною з перешкод до економічного зростання є повільний процес перетворень на рівні підприємств. При цьому під реформою розуміється зміна принципів господарювання і дії, спрямовані на реструктуризацію, вдосконалення управління підвищення ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції, підвищення продуктивності праці, зниження витрат виробництва, ріст фінансово-економічних результатів. У числі найбільш характерних для сучасних підприємств проблем, що перешкоджають їх ефективному функціонуванню, відносять: неефективність системи правління, низький рівень відповідальності керівників за результати діяльності підприємства.

Для усунення негативних тенденцій в економіці необхідно сконцентрувати вплив на забезпеченні ефективного розвитку підприємства як основного структурного утворюючого елементу економічної системи.

Методичною базою проведення реформ на рівні підприємств є пакет документів, що включає типову (зразкову) програму реформи підприємства, а також методичні рекомендації по розробці постачальницько-збутової, цінової, фінансової, інвестиційної і кадрової політики підприємства. В якості основних напрямів реформування підприємств відзначається реструктуризація майнового комплексу, ринкова оцінка активів, аналіз положення підприємства на ринку, виробітку стратегії розвитку, підготовка і перепідготовка кадрів.

В цілому правильність намічених заходів не викликає сумніву. До того ж рекомендується відповідно до вибраної стратегії підприємства на ринку виробити взаємопов'язану систему, що складається з постачальницько-збутової, виробничо-технологічної, інноваційної, цінової, інвестиційної і кадрової політики. Таким чином, може бути забезпечена системність заходів, сприяюча підвищенню стійкості підприємства на ринку.

Проте, через специфічні особливості підприємств газової галузі, рекомендації не можуть бути перенесені в галузь автоматично, потрібна їх прив'язка. Це ж відноситься і до рекомендацій по перебудові організаційних структур управління.

Аналіз зарубіжної теорії і практики реформ показав, що реформування підприємств припускає радикальні зміни в її діяльності. Процеси змін постійно ініціюються в практиці фірм розвинених ринкових країн, оскільки цього вимагає конкурентна боротьба. Проблеми управління змінами виникають в тих випадках, коли істотно сповільнюється приріст прибутку в результаті: втрати позицій на ринку, технологічного відставання або падіння попиту на вироблюваний товар.

Під впливом все частіше виникаючих проблем конкурентної боротьби з'явився новий напрям, який називається реінжинірингом бізнес процесів.



Ідеологами теорії реінжиніринга є М. Хаммер і Д. Чампі [4], які визначили реінжиніринг як “фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування бізнес процесів для досягнення відчутних змін в критичних показниках виробництва, таких як витрати, якість, сервіс, швидкість”. Реінжиніринг досить широко поширений в практиці американських кампаній, проте не завжди його результати бувають однозначно позитивними і відчутними. Усе залежить від масштабу бізнесу, партнерів кампанії. У своїх працях Д. Кліланд відмічає [5], що для успішного здійснення процесу реінжиніринга має бути сформована команда, яка є ключовим елементом стратегії поліпшення поточних і перспективних результатів.

Д. Кліланд [5] відмічає також, що результати реінжиніринга не можуть бути тільки прямими, кількісно вимірюваними. Можливі результати (ефекти “тригера”), які важко виміряти кількісно, але вони створюють необхідні умови для успіху фірми надалі. До них автор відносить вплив реінжиніринга на організаційну культуру, ріст професійних знань, обмін досвідом, зміну управлінської філософії, підтримку як поточних змін, так і планування стратегічних змін, упевненість в соціальних гарантіях в результаті успіху перетворень.

Теоретиками реінжиніринга виділяються три види компаній, якими потрібне проведення реінжиніринга :

- компанії, у яких є проблеми з реалізацією продукції, і їх витрати вищі, ніж у конкурентів;
- компанії, керівництво яких передбачає наближення труднощів на ринку у зв'язку з конкурентним і правовим середовищем, що міняється;
- компанії, успішно працюючі на ринку, але що ставлять завдання істотного відриву від конкурентів.

Зміст нових бізнес процесів повинно істотно відрізнятись від тих, що традиційно склалися у фірмі. Безперечно, на формування нових бізнес процесів чинить вплив галузь виробництва, масштаби бізнесу, технічні можливості і новий технологічний устрій, стартові можливості підприємства, готовність персоналу до радикальних перетворень. Проте існують загальні принципи, які необхідно виконати для досягнення максимального успіху:

- відмова від спеціалізації і по можливості випуск продукції одним підрозділом з повною відповідальністю за терміни, якість, що знижує необхідність управлінських дій для координації робіт і зв'язків із зовнішнім середовищем;
- вертикальне ущільнення управлінських процесів, коли ухвалення рішення не ізолюється від самої роботи, а стає її частиною, і виконавці можуть самі приймати рішення;
- відмова від лінійності у виконанні етапів робіт і перехід до “природного” порядку з поєднанням етапів, або перенесенням їх на пізніший термін, якщо немає достатньої підготовленості етапу;
- розробка декількох версій одного процесу;
- вихід роботи за межі організаційних структур, якщо це економічно виправдано;
- зниження витрат на контроль шляхом зміни його системи, зокрема, застосування групового або відкладеного контролю;
- мінімізація узгоджень для ухвалення рішень і скорочення точок зіткнення із зовнішнім середовищем.

Не в усіх випадках застосування реінжиніринга призводить до позитивних змін, які очікуються керівництвом. З усіх причин, проаналізованих в літературі, ми

приводимо деякі, на нашу думку, здатні перешкоджати перетворенням в наших вітчизняних умовах:

- спроба зафіксувати старі зв'язки усередині підприємства або організації, проводячи лише зміни в організаційній структурі, скорочення чисельності;
- усі перетворення закінчуються перепроєктуванням бізнес процесів і не доводяться до змін структури, мотивації праці;
- не беруться до уваги цінності і переконання працівників, або навпаки робляться спроби провести перетворення, не порушуючи нічиїх інтересів;
- невизначеність цілей і припинення перетворень при отриманні перших позитивних результатів;
- спроби почати процес реінжиніринга знизу, де практично не можуть бути ініційовані корінні перетворення;
- спроби провести реформи без виділення для цих цілей бюджету і без залучення зовнішнього консультування.

Управління змінами в організації є складною проблемою. Л. Грейнер розробив модель успішного управління організаційними змінами:

- тиск і спонукання;
- посередництво і переорієнтація уваги;
- діагностика і усвідомлення;
- знаходження нового рішення і зобов'язання по його виконанню;
- експеримент і виявлення;
- підкріплення і згода.

Особливо важливим тут являється перший етап, який правильніше було б назвати ініціацією з виділенням груп осіб, зацікавлених в змінах і створення механізму взаємодії їх інтересів.

Реформування підприємства і організації не завжди приносить позитивні результати. Це відбувається з причин незавершеності реформ, їх недостатнього проникнення в усі сфери діяльності підприємства, відсутності балансу внутрішньофірмових інтересів, тому потрібний організаційно-економічний супровід реформ, постійний моніторинг показників підприємства.

Створення на рівні підприємства системи, яка характеризувалася б підприємницькою поведінкою, на думку П. Ансоффа [6], може бути здійснено поетапно. При цьому мають бути переосмислені нові цілі, нові шляхи їх досягнення, обмеження, нова організаційна культура.

Для цілей управління процесами змін Т. Санталайнен [7] пропонує виділяти в процесі перетворень підприємства наступні фази: підготовка до змін (послаблення тих сил і зв'язків, які тримають підприємство в колишньому стані); перехід в новий стан (розвиток нових підходів, оцінок, поведінки); закріплення результатів змін (створення механізмів, що підтримують перетворення). У наших умовах необхідно чітко визначити об'єкти змін, заходи дії на них, критерії змін, тимчасові характеристики кожної фази.

У літературі в якості прогресивних методів реформування організацій і підприємств знайшли віддзеркалення методи сетизації організаційних структур. Розглядаючи сетизацію як метод стратегічного менеджменту, що полягає у формуванні мережі з її вузлами і зв'язками для досягнення цілей відповідно до потреб і очікувань партнерів і ділової кон'юнктури. Р. Патюрель [8] відмічає можливості модифікації організаційних моделей мереж.

Західні учені абсолютно обгрунтовано приділяють величезне значення людському чиннику і його впливу на успіх реформ. Проблема вибору стратегії впливу на

працівників і подолання їх опору реформам присвячена робота Й. Хентце [9], який розглядає переваги і недоліки можливих дій на працівників.

Значення методів реформування підприємств в країнах з ринковою економікою дає можливість застосувати накопичений досвід і уникнути багатьох помилок, а також краще зрозуміти філософію бізнесу для партнерських стосунків, а також для конкурентної боротьби.

Аналіз стану вітчизняних досліджень показує, що обґрунтування напрямів реформування ГРП як господарюючих суб'єктів повинно спиратися на реальну оцінку стартових можливостей і умов функціонування організацій.

Нині з'явилися методики оцінки майнового і фінансового стану підприємств і організації, які використовуються в ринковій економіці і дозволяють визначити ринкові показники їх діяльності.

У контексті досліджуваної нами проблеми особливе значення набуває діагностика стану господарського суб'єкта з метою реформування. Потрібне розроблення концептуального підходу, пов'язаного з вибором вигляду майбутньої організації. Саме у такому аспекті проблеми фінансового аналізу в літературі не розкриті.

Потрібна методика розробки критеріїв, на підставі яких можна оцінити діяльність організації в підвищенні її конкурентоспроможності. Вимагають розвитку і ті нечисленні пропозиції по управлінській діагностиці в організаціях, без якої не можуть бути проведені і закріплені внутрішньофірмові зміни.

Вибір напрямів реформування вимагає чіткого розуміння того, які ж системи можуть надійно функціонувати в умовах ринку. Зокрема, Л.Н. Родионова відмічає, що надійність і адаптування виробничих систем багато в чому визначається обґрунтованістю визначення мети при їх формуванні.

На думку багатьох авторів, організаційне забезпечення надійності виробничих систем вимагає розробки науково-обґрунтованих методів резервування матеріальних і фінансових ресурсів, а також встановлення їх економічно доцільного співвідношення і одночасної оптимізації організаційної структури і підтримки заданої технічної надійності елементів. Економічне забезпечення надійності повинне знайти віддзеркалення у визначенні ціни відмови системи, що включає економічний, екологічний і соціальний компоненти.

Це ще раз підкреслює значущість обґрунтованих методів діагностики початкового стану підприємства.

Декілька в іншому аспекті оцінку перетворень розглядає Р. Наврузов [10], який ділить критерії на ринкові, науково-технічні, фінансові, виробничі і дає характеристику кожної групи. Автор виділяє регіональну, економічну і екологічну ефективності. Стосовно промисловості даються обґрунтовані рекомендації за оцінкою рівня менеджменту власності.

**Висновки.** Таким чином, досліджуючи наявні в зарубіжній і вітчизняній літературі точки зору і накопичений досвід по створенню ефективного ринкового господарюючого суб'єкта і забезпеченню процесів управління реформуванням дозволяє зробити висновок, що нині немає системного організаційного механізму перетворень вітчизняних підприємств.

## Список літератури

1. Базилевич В. Роздержавлення природних монопольних структур в Україні / В. Базилевич, Г.Пилюк // Економіка України. – 2002. - №3 – С. 35-42.
2. Бутыркин А.Я. Естественные монополии: Теория и проблемы регулирования / А.Я. Бутыркин. – М.: Новый век, 2003. – 152 с.

3. Студенцов В. Государство и естественные монополии / В. Студенців // Мировая эконом. и междунаро. отношения. – 1995. – № 9. – С. 86–97.
4. Hammer M. Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution / M. Hammer, J. Champy. - N.Y.: Harper Collins, 1994.
5. Cleland D. The “Trigger Effects” of Reengineering. PMI: 27 th Annual Seminar./ D. Cleland // Symposium. - Boston: October 7-9, 1996.
6. Ансофф И. Стратегическое управление; пер. с англ. / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989.
7. Санталайнен Т. Управление по результатам: Пер. с фин. / Т. Санталайнен. – М.: Прогресс, 1988.
8. Патюрель Р. Создание сетевых организационных структур. / Р. Патюрель // Пробл. Теории и практики управления. - 1997. - №3.
9. Хентце И. Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям. / И.Хентце и др. // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - №3.
10. Наврузов Р. Об эффективности управления государственной собственностью / Р. Наврузов // Пробл. теории и практики управления. - 1997. - №1.

*И. Гобыр*

#### **Исследование методов реформирования естественных монополий**

В статье проведено исследование методов реформирования естественных монополий. Выявлены проблемы реформирования предприятий, в частности газовой отрасли.

*I. Gobyр*

#### **Research methods for reforming natural monopolies**

The paper studied the methods of reform of natural monopolies. There are problems of enterprise reforms, including gas industry.

Одержано 18.10.11

**УДК 330.1**

**Ю.В. Дяченко, асп.**

*Донецький національний технічний університет*

## **Еволюція концепції інтелектуального капіталу: досягнення й виклики**

У статті досліджена еволюція концепцій інтелектуального капіталу, визначені причини різного трактування і структури інтелектуального капіталу в науковій літературі.

**інтелектуальний капітал, людський капітал, структурний капітал, клієнтський капітал, еволюція інтелектуального капіталу**

**Постановка проблеми.** сучасних умовах ефективність економіки, науково-технічний рівень виробництва, соціально-економічний прогрес залежать від обсягу накопичених суспільством знань та ефективності використання інтелектуальних ресурсів нації. Під впливом ринкових змін у суспільстві виникла необхідність у дослідженні нематеріальних ресурсів, зокрема, інтелектуального капіталу.

Підвищується значення освіти, науки, посилюється роль інтелектуальної діяльності в усіх сферах виробництва. У складі національного багатства домінування інтелектуального капіталу, а особливо людського капіталу стає очевидним. В нових

3. Студенцов В. Государство и естественные монополии / В. Студенців // Мировая эконом. и междунаро. отношения. – 1995. – № 9. – С. 86–97.
4. Hammer M. Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution / M. Hammer, J. Champy. - N.Y.: Harper Collins, 1994.
5. Cleland D. The “Trigger Effects” of Reengineering. PMI: 27 th Annual Seminar./ D. Cleland // Symposium. - Boston: October 7-9, 1996.
6. Ансофф И. Стратегическое управление; пер. с англ. / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989.
7. Санталайнен Т. Управление по результатам: Пер. с фин. / Т. Санталайнен. – М.: Прогресс, 1988.
8. Патюрель Р. Создание сетевых организационных структур. / Р. Патюрель // Пробл. Теории и практики управления. - 1997. - №3.
9. Хентце И. Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям. / И.Хентце и др. // Проблемы теории и практики управления. - 1997. - №3.
10. Наврузов Р. Об эффективности управления государственной собственностью / Р. Наврузов // Пробл. теории и практики управления. - 1997. - №1.

*И. Гобыр*

#### **Исследование методов реформирования естественных монополий**

В статье проведено исследование методов реформирования естественных монополий. Выявлены проблемы реформирования предприятий, в частности газовой отрасли.

*I. Gobyр*

#### **Research methods for reforming natural monopolies**

The paper studied the methods of reform of natural monopolies. There are problems of enterprise reforms, including gas industry.

Одержано 18.10.11

**УДК 330.1**

**Ю.В. Дяченко, асп.**

*Донецький національний технічний університет*

## **Еволюція концепції інтелектуального капіталу: досягнення й виклики**

У статті досліджена еволюція концепцій інтелектуального капіталу, визначені причини різного трактування і структури інтелектуального капіталу в науковій літературі.

**інтелектуальний капітал, людський капітал, структурний капітал, клієнтський капітал, еволюція інтелектуального капіталу**

**Постановка проблеми.** сучасних умовах ефективність економіки, науково-технічний рівень виробництва, соціально-економічний прогрес залежать від обсягу накопичених суспільством знань та ефективності використання інтелектуальних ресурсів нації. Під впливом ринкових змін у суспільстві виникла необхідність у дослідженні нематеріальних ресурсів, зокрема, інтелектуального капіталу.

Підвищується значення освіти, науки, посилюється роль інтелектуальної діяльності в усіх сферах виробництва. У складі національного багатства домінування інтелектуального капіталу, а особливо людського капіталу стає очевидним. В нових

умовах основними виробничими ресурсами стають інформація та знання. Нині спостерігається перетворення інтелектуального капіталу на провідний чинник економічного зростання та міжнародного обміну, радикальних структурних зрушень, саме він стає головним у визначенні ринкової вартості високотехнологічних компаній та формуванні високого рівня конкурентоспроможності не тільки фірми, а й держави в цілому.

Але у той же час поняття інтелектуального капіталу знаходиться у розвитку, що вимагає наукового узагальнення й систематизації існуючих вже положень та подальшої розробки теоретичних аспектів особливостей формування, розвитку та застосування його в Україні.

Поняття "інтелектуальний капітал" досить широко використовується в наукових дискусіях, його вивченню приділяється велика увага в науковій літературі, однак дотепер не вироблено єдиного визначення цієї категорії.

**Аналіз досліджень.** Дослідженню інтелектуального капіталу і його впливу на економіко-суспільний розвиток, приділяється значна увага в сучасних роботах як закордонних, так і вітчизняних вчених. Великий вплив на дослідження поняття "інтелектуальний капітал" зробили такі закордонні вчені як Г. Беккер [1], В. Іноземців [2], Б. Леонтьєв [3], К. Свейби [4], Т. Стюарт [5], М. Фишер [6], Т. Шульц [7] та ін. Помітний внесок у розвиток світового наукового знання в сфері досліджень інтелектуального капіталу внесли й українські вчені: О.Б.Бутник-Сиверський [8], О.А.Гришнова [9], О.В.Кендюхов [10] та інші.

Однак, незважаючи на те, що дослідження даної проблеми було розпочато давно, запропоновано безліч визначень поняття "інтелектуальний капітал" і його структури, дотепер немає єдиної думки, що ж це таке. Крім того, часто плутають поняття "людський капітал" і "інтелектуальний капітал". Все це обумовило вибір теми даного дослідження.

**Мета й завдання статті** складаються в дослідженні еволюції поглядів на поняття "інтелектуальний капітал", а також у визначенні причини різного трактування поняття "інтелектуальний капітал" і його структури в науковій літературі.

**Виклад основного матеріалу.** Під впливом ринкових змін у суспільстві виникла необхідність у дослідженні нематеріальних ресурсів, зокрема, інтелектуального капіталу. Початок для дослідження категорії "інтелектуальний капітал" поклало саме поняття "капіталу".

Основоположник класичної політекономії Адам Смит розглядав капітал як фактор створення вартості. Смит виділяв два види капіталу: основний і оборотний. Він вважав, що основний капітал приносить дохід тільки в процесі обігу, а оборотний капітал приносить дохід, "не надходячи в оборот" [11]. Карл Маркс продовжив і системно розвив наробітку Смита, дослідивши процеси походження, утворення, кругообігу й нагромадження капіталу. Сутність капіталу він розглядав на основі вчення про прибавочну вартість у процесі відтворення [12]. На відміну від них, Д. Риккардо визначав капітал як зайняту у виробництві частину багатства, необхідну для використання праці [13]. Проаналізувавши роботи своїх попередників, А.Маршал припустив, що капіталом є сукупність речей, без яких виробництво не могло б здійснюватися з однаковою ефективністю, але які не є безкоштовними дарунками природи [14].

У зв'язку з еволюцією економічної думки виникає необхідність у дослідженні людського капіталу як особливої форми або частини капіталу. Теорія людського капіталу ґрунтується на комплексних досягненнях інституціональної теорії, неокласичної теорії, неокейнсіанства й інших частних економічних теоріях.

Виникнення цієї концепції пов'язане з розумінням зростання ролі людини в суспільному відтворенні й накопичених результатах його діяльності, його впливу на темпи і якість розвитку суспільства.

Хоча поняття "людський капітал" було уведено ще А. Смитом і Дж. Стюартом Миллем, однак тоді не було проведено його детальне дослідження. Наприкінці 50-х - початку 60-х років ХХ століття концепцію людського капіталу було сформульовано американським економістом, представником чиказької школи Т. Шульцем. В 1961 році Т.Шульц опублікував свою роботу "Інвестиції в людський капітал", у якій порівнював людину в економічному змісті з речовинним капіталом, що використався у виробництві, а утворення розглядав як інвестиції в людський капітал [7]. Поряд із Шульцем розробкою теорії людського капіталу займався американський вчений Г. Беккер. Він розглядав людський капітал як сукупність людських здатностей, за допомогою яких виникає можливість одержувати дохід. Зокрема, згідно Г.Беккеру, інвестиції в освіту є однією з вигідних форм вкладення капіталу. [1].

У сучасних трактуваннях поняття людського капіталу розрізняється, також воно найчастіше суперечливо. Так, С. Фишер під людським капіталом розуміє міру втіленої в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає вроджені здатності й талант, а також освіту й придбану кваліфікацію [6]. Э. Брукінг під людським капіталом розуміє сукупність колективних знань співробітників підприємства, їхніх творчих здатностей, вмінь вирішувати проблеми, управлінських, керівних і підприємницьких якостей [15]. Т. Стюарт вважає, що людський капітал є складовою частиною інтелектуального капіталу й розуміє під ним наявність знань і вмінь використовувати останні для задоволення потреб клієнтів [5]. Тобто, виходячи із власних системних поглядів на природу людського капіталу, звертаючи увагу на різні аспекти його прояву, дослідники по-різному трактували його сутність.

При вивченні поняття "людський капітал" вчені неоднозначно підходять і до виділення його структури. Згідно Г. Беккеру, до складу людського капіталу включається капітал освіти (знання загальні і спеціальні), капітал здоров'я, капітал професійної підготовки (кваліфікація, навички, виробничий досвід), капітал міграції, а також володіння економічно значимою інформацією й мотивацією до економічної діяльності [1]. А.И. Добрынин до складу людського капіталу включає наявний у людини запас здоров'я, знань, навичок, здатностей, мотивацій, які сприяють росту його продуктивності праці й впливають на зростання доходів [16].

Для зняття суперечливості в розумінні людського капіталу, що склалась в сучасній економічній теорії, необхідно розрізнити його трактування в широкому й вузькому змісті. У широкому змісті слова людський капітал - це інтенсивний продуктивний фактор розвитку економіки, суспільства й родини, що включає утворену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної й управлінської праці, середовище перебування й трудової діяльності, що забезпечують ефективне й раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного фактора розвитку. У вузькому змісті слова людський капітал - це капітал у вигляді сукупності знань, навичок, досвіду. У деякому змісті це частина інтелектуального капіталу.

На основі аналізу сучасних розробок можна представити узагальнену структуру людського капіталу у вигляді наступної таблиці (таб.1):

Таблиця 1 – Структура людського капіталу

Структура людського капіталу	Опис
Освіта	містить у собі знання, які одержує людина протягом всього життя (загальні й спеціальні)
Професійна підготовка	навички, досвід роботи, кваліфікація
Здоров'я	Ділиться на: - моральне здоров'я - забезпечується моральним кліматом у родині, на роботі, у колективі; - фізичне здоров'я - містить у собі не тільки вроджений і придбаний стан здоров'я, але й спадковість, вік, умови праці, стан навколишнього середовища
Загальна культура	містить у собі виховання, творчі похилості людини, інтелект, людські якості (комунікабельність, відповідальність, досвідченість, творче мислення)
Мотивація	мотивація до економічної й трудової діяльності, до навчання
Здатність до міграції	здатність людини виконувати завдання поза місцем роботи - відрядження, включаючи виїзд за кордон
Дохід	результат використання людського капіталу

Складено автором на основі [17, 18, 19, 20, 21]

Представлена таблиця дає найбільш повне поняття про структуру людського капіталу й дозволяє найбільш широко розглянути перераховані елементи людського капіталу.

В умовах сучасної економіки все більшого значення набуває інтелектуалізація людського капіталу, з'являється необхідність досліджувати область інтелектуального капіталу. В результаті зміни характеру праці, підвищення його інтелектуальної складової, а також внаслідок необхідності більш повного обліку основних факторів, що беруть участь у виробництві (у тому числі праці), на основі теорії людського капіталу виникає категорія інтелектуального капіталу.

Роль цієї специфічної форми людського капіталу особливо зростає в епоху інформатизації суспільного виробництва.

Категорія "інтелектуальний капітал" сформувалася не відразу й пройшла довгий шлях становлення. Так, Брукінг Э. визначає інтелектуальний капітал як термін для позначення нематеріальних активів, без якого компанія не може існувати [15]. Згідно Макдональду Х. інтелектуальний капітал - це знання, які є в організації й можуть використатися для одержання різних переваг перед конкурентами [22].

В.Л.Іноземців трактує поняття інтелектуальний капітал у такий спосіб: "Інформація й знання, ці специфічні по своїй природі й формам участі у виробничому процесі фактори, у рамках фірм приймають вигляд інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал являє собою щось начебто "колективного мозку", що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі й імідж фірми" [2, с.322].

Під інтелектуальним капіталом того або іншого суб'єкта Б. Леонтьев розуміє вартість сукупності наявних у нього інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні й придбані інтелектуальні здатності й навички, а також накопичені їм бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами [3]. Суть



інтелектуального капіталу в цьому підході в основному зводиться до здатностей людини, його знань, можливостей.

У протилежному трактуванні цей термін використовується для позначення нематеріальних активів, без яких підприємство зараз не може існувати. Так, П. Цибулев, розглядаючи інтелектуальний капітал у широкому сенсі, дає таке його визначення: це знання, які можуть бути перетворені в прибуток і оцінені [23]. Отже, він дотримується підходу, відповідно до якого інтелектуальний капітал трактується як знання. Т.Стюарт вважає цю категорію сумою знань всіх працівників компанії, що забезпечує її конкурентоспроможність. Як видно із цього визначення, базовим поняттям у визначенні інтелектуального капіталу стають всі загальні знання, які сконцентровані в тій або іншій фірмі [5]. Л. Прусак визначає інтелектуальний капітал як інтелектуальний матеріал, формалізований, зафіксований і котрий використовується для виробництва більш коштовної речі [24].

Інтелектуальний капітал у сучасному розумінні - це насамперед люди й знання, якими вони володіють, а також їхні навички, зв'язки все те, що допомагає ефективно їх використати. Інтелектуальний капітал - це сума знань, досвід, професійна підготовка всіх працівників підприємства, установи й держави в цілому, включаючи інтелектуальну власність, інформацію у вигляді бази даних, напрацьовані людські зв'язки.

Розходження в трактуваннях говорить про те, що між вченими існують протиріччя у підходах до даного визначення. Це не виходить, що хтось із них не прав. Як і категорія "людський капітал", "інтелектуальний капітал" одними вченими розглядається в широкому змісті слова, а іншими - у вузькому. Звідси й виникають протиріччя в трактуваннях.

Інтелектуальний капітал у вузькому змісті слова є частиною людського і являє собою сукупність знань, навичок, умінь, які забезпечують можливість створення прибутку в процесі руху інтелектуального капіталу. Представниками такого розуміння інтелектуального капіталу є Т. Стюарт [9], Л. Эдвинссон [17], А.Н Козирев [22] та ін.

Людський капітал у вузькому змісті слова являє собою частину інтелектуального капіталу, який трактується широко. В свою чергу, інтелектуальний капітал має двоїсту природу: з одного боку, він є засобом нагромадження людського капіталу (сформовані попередніми поколіннями знання, наукові розробки), а з іншого боку - є результатом функціонування людського капіталу (знову створені знання, теорії, що здобувають досвід) [23].

Людський капітал в широкому змісті, містить у собі інтелектуальний капітал, а інтелектуальний капітал у широкому змісті містить у собі людський капітал.

Найбільш яскраве розходження в розумінні інтелектуального й людського капіталу проявляється в їхній класифікації. Як і у випадку людського капіталу, до класифікації інтелектуального капіталу не існує єдиного підходу. Так, Б. Леонтьев виділяє три основні складові інтелектуального капіталу [23]:

- людський капітал, до якого відносять людей з їхнім інтелектом, кваліфікацією й знаннями;
- структурний капітал, у тому числі інтелектуальна власність і документована інформація;
- клієнтський (ринковий) капітал, включаючи ділову репутацію й зв'язки зі споживачами. Тобто, по Леонтьеву, інтелектуальний капітал - ширше людського, включає останній як складову частину. Традиційно до людського капіталу відносять знання, досвід, вміння, кваліфікацію, людські зв'язки. Людський капітал не відбивається в активі фірми, тому що він фірмі не належить. Для керування людським

капіталом, необхідно відслідковувати такі параметри, як освіту, кваліфікацію, професійні похилості, пов'язані з роботою знання й вміння.

Структурний капітал містить у собі права інтелектуальної власності, інформаційні ресурси, інструкції й методики роботи, систему організації підприємства, фірми. До структурного капіталу відносять систематизовані знання, у тому числі ноу-хау, права інтелектуальної власності, систему фінансових взаємин, інструкції, положення, стандарти, нагороди.

Аналогічного розуміння співвідношення інтелектуального й людського капіталу дотримується А. Чухно. Відповідно до його класифікації, інтелектуальний капітал ділиться на дві великі складові частини: людський капітал і структурний. Перший елемент втілений у працівниках компанії у вигляді досвіду, знань, навичок, здатностей до нововведень. Друга частина інтелектуального капіталу включає технічне й програмне забезпечення, організаційну структуру, патенти, торговельні марки, все те, що дозволяє персоналу реалізовувати свій виробничий потенціал [3].

Цибулев П. виділяє три складові інтелектуального капіталу: людський капітал, права на об'єкти інтелектуальної власності й структурний капітал. Правами на об'єкти інтелектуальної власності є винаходи, корисні моделі, промислові зразки, товарні знаки, твори мистецтва, комп'ютерні програми, бази даних. Вони є віддільними як від людини, так і від підприємства. Що стосується структурного капіталу, те це технологічно-організаційні схеми, комп'ютерні мережі, тобто нерозривно пов'язані з підприємством результати інтелектуальної праці [2].

Існують і інші підходи. Е. Брукинг виділяє наступні складові інтелектуального капіталу: активи ринку, активи інтелектуальної власності, гуманітарні активи й інфраструктура. Гуманітарні активи - це людські ресурси, оскільки Е. Брукинг вважає, що це знання, вміння й навички, які використовуються фірмою, але фактично перебувають у власності її співробітників. До інфраструктурних активів відноситься філософія керування фірми, її культура й бізнес традиції. Під активами інтелектуальної власності Е.Брукинг розуміє патенти, торговельні марки, авторські права, які були створені працівниками, але перебувають у власності фірми. Ринкові зв'язки - це клієнтські зв'язки, договори й контракти [15].

К. Свейби виділяє наступні елементи інтелектуального капіталу: внутрішню й зовнішню структуру, індивідуальну компетентність [4].

Проведений аналіз структури інтелектуального капіталу, яка пропонується різними вченими, показав, що всі види інтелектуального капіталу доповнюють один одного. З урахуванням можливості розуміння категорій у широкому й вузькому змісті, загальну класифікацію можна представити у вигляді схеми (рис. 1):

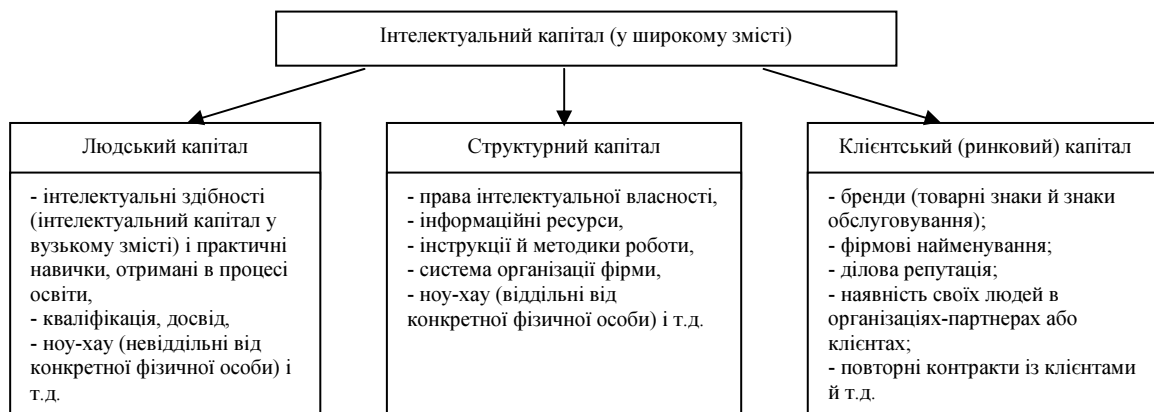


Рисунок 1 – Структура інтелектуального капіталу в широкому змісті слова

Представлений малюнок дозволив найбільш повно відбити всі елементи, які містить у собі структура інтелектуального капіталу.

**Висновки.** Таким чином, поняття "інтелектуальний капітал", незважаючи на те, що воно широко застосовується, не вивчено в достатній мірі. Не існує і єдиної класифікації інтелектуального капіталу. Перехід суспільства до економіки знань, вимагає більш детального вивчення поняття "інтелектуальний капітал".

Розвиток теоретичних поглядів на сутність категорії "інтелектуальний капітал" і "людський капітал" перебуває у фазі активного наукового пошуку. Це об'єктивно визначено тим фактом, що самі досліджувані феномени не виявилися повною мірою, не сформована остаточно їхня господарська роль.

Важливе науково-практичне завдання подальшого дослідження представляє виявлення кількісної визначеності й вимір людського й інтелектуального капіталу. Від рішення цього завдання буде багато в чому залежати можливість їхнього ефективного використання.

## Список літератури

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С.Беккер; пер. с англ. Р.И. Капелюшников. - М.: ГУВШЭ, 2003. – 325 с.
2. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества / В.Л. Иноземцев. - М.: "Academia" - "Наука", 1998. - 640с.
3. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б.Б.Леонтьев. - М.: Издательский центр "Акционер", 2002. - 200с.
4. Sveiby K.E. Methods for Measuring Intangible Assets. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html>.
5. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. - М.: 2007. – 368 с.
6. Фишер С. Экономическая теория / С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи. - М.: Юнити, 2002. – 285 с.
7. Schultz Theodore W., Investment in Human Capital, American Economic Review LI, March 1961, 1–17, American Economic Association Presidential Address.
8. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект // Інтелектуальний капітал – 2002, № 1.-С.16-27.
9. Грішнова О.А. Людський капітал – визначальний чинник відродження національної економіки / О.А.Грішнова // Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: моногр.: у 2 ч. – Ч. 2. – К.: КНУБА, 2009. – С. 6-21.
10. Кендюхов О.В. Класифікація інтелектуального капіталу // Прометей. – Донецьк: ДЭГИ; ІЭПИ НАН України. – 2004. – Вып. 15. – С. 65-71.
11. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А.Смит. - М.: Соцэкгиз, 1962, 654 с.
12. Маркс К. и Энгельс Ф. Избранные произведения в 2-ух т. М.: 1966, Т. 1. 648с.
13. Риккардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Риккардо. – М.: 1955.
14. Маршал А. Принципы политической экономии / А.Маршал. - М.: Прогресс, 1984.- Т.3. - 352с.
15. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э.Брукинг; пер. с англ, под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. - 288 с.
16. Добрынин А.И. Экономическая теория: Учебник / А.И.Добрынин, Г.П.Журавлева, Л.С.Тарасевич; под общ. ред. акад. В.И. Видяпина, А.И. Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. - М.: ИНФРА-М, 2003. — 714 с.
17. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.Н.Добрынин, С.А.Дятлов. - СПб.: «Наука», 1999. - С. 6-7.
18. Корогодін І.Т. Соціально-трудова система: питання методології і теорії/монографія / І.Т.Корогодін. - М.: ПАЛЕОТИН, 2005. – 120 с.
19. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации / С.М.Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2000. - С. 21-22.
20. Абалкин Л.И. Стратегический ответ России на вызовы нового века / Под ред. Л.И. Абалкина. М.: Изд-во «Экзамен», 2004. - С. 21-22.

21. Костюк В.Н. Теория эволюции и социоэкономические процессы / В.Н.Костюк. - М.: Едиториал УРсс, 2004. - С. 120-121.
22. Комаров И. Интеллектуальный капитал // Персонал. -2000.-№ 5. - С. 54–62.
23. Цибульов П.М. Введення до інтелектуальної власності / Навчальний посібник. – К.: «Держ. інст. інтел. власн.», 2008. - 124 с.
24. Prusak L. Working Knowledge: How organizations manage what the know // Harvard Business School Press.– 2004.

*Ю.Дяченко*

**Эволюция концепции интеллектуального капитала: достижения и вызовы**

В статье исследована эволюция концепций интеллектуального капитала, определены причины разного трактования и структуры интеллектуального капитала в научной литературе.

*J. Dyachenko*

**Evolution of the concept of the intellectual capital: achievements and calls**

In article evolution of concepts of the intellectual capital is investigated, the reasons of different interpretation and structure of the intellectual capital in the scientific literature are defined.

Одержано 06.10.11

**УДК 658.16**

**Н.А. Бочарова, канд. екон. наук, Р.С. Верьовка, студ.**

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

## **Розробка алгоритму визначення кризового стану автотранспортного підприємства**

В статті проаналізовано існуючі коефіцієнти вияву кризи на автотранспортному підприємстві. Виведено модель, яка допомагає розпізнати, на якій стадії кризи перебуває підприємство: стійка фінансова стійкість, поява фінансової нестійкості, сильна фінансова нестійкість. Запропоновано заходи, що необхідно застосовувати на кожній стадії кризи: підтримка фінансового стану, санація АТП, реорганізація підприємства.

**антикризове управління, криза, кризовий стан, банкрутство, фінансовий стан, санація, ліквідація, реорганізація**

**Постановка проблеми.** Актуальність антикризового управління відображає сучасний стан економіки країни. В результаті загострення кризи виникли проблеми неплатежів підприємств, збитковість виробництва товарів та послуг. Дослідження питання застосування антикризового управління проводились багатьма вченими, при цьому широко використовувався досвід зарубіжних країн. Але поки що це питання розглянуто недостатньо повно і якісно. У зв'язку з цим набуває важливості питання встановлення алгоритму застосування заходів антикризового управління при визначенні кризового стану підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні дослідження антикризового управління висвітлювалися в роботах наступних вітчизняних і зарубіжних вчених, вчених країн СНД: Г.З. Базарова, С.Г. Беляєва, Л.П. Белих, Є. Бріхгема, І.А. Бланка, О.І. Волкова, Є.П. Жаровської, Г.П. Іванова, Г.Г. Кірейцева,

21. Костюк В.Н. Теория эволюции и социоэкономические процессы / В.Н.Костюк. - М.: Едиториал УРсс, 2004. - С. 120-121.
22. Комаров И. Интеллектуальный капитал // Персонал. -2000.-№ 5. - С. 54–62.
23. Цибульов П.М. Введення до інтелектуальної власності / Навчальний посібник. – К.: «Держ. інст. інтел. власн.», 2008. - 124 с.
24. Prusak L. Working Knowledge: How organizations manage what the know // Harvard Business School Press.– 2004.

*Ю.Дяченко*

#### **Эволюция концепции интеллектуального капитала: достижения и вызовы**

В статье исследована эволюция концепций интеллектуального капитала, определены причины разного трактования и структуры интеллектуального капитала в научной литературе.

*J. Dyachenko*

#### **Evolution of the concept of the intellectual capital: achievements and calls**

In article evolution of concepts of the intellectual capital is investigated, the reasons of different interpretation and structure of the intellectual capital in the scientific literature are defined.

Одержано 06.10.11

**УДК 658.16**

**Н.А. Бочарова, канд. екон. наук, Р.С. Верьовка, студ.**

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

## **Розробка алгоритму визначення кризового стану автотранспортного підприємства**

В статті проаналізовано існуючі коефіцієнти вияву кризи на автотранспортному підприємстві. Виведено модель, яка допомагає розпізнати, на якій стадії кризи перебуває підприємство: стійка фінансова стійкість, поява фінансової нестійкості, сильна фінансова нестійкість. Запропоновано заходи, що необхідно застосовувати на кожній стадії кризи: підтримка фінансового стану, санація АТП, реорганізація підприємства.

**антикризове управління, криза, кризовий стан, банкрутство, фінансовий стан, санація, ліквідація, реорганізація**

**Постановка проблеми.** Актуальність антикризового управління відображає сучасний стан економіки країни. В результаті загострення кризи виникли проблеми неплатежів підприємств, збитковість виробництва товарів та послуг. Дослідження питання застосування антикризового управління проводились багатьма вченими, при цьому широко використовувався досвід зарубіжних країн. Але поки що це питання розглянуто недостатньо повно і якісно. У зв'язку з цим набуває важливості питання встановлення алгоритму застосування заходів антикризового управління при визначенні кризового стану підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні дослідження антикризового управління висвітлювалися в роботах наступних вітчизняних і зарубіжних вчених, вчених країн СНД: Г.З. Базарова, С.Г. Беляєва, Л.П. Белих, Є. Бріхгема, І.А. Бланка, О.І. Волкова, Є.П. Жаровської, Г.П. Іванова, Г.Г. Кірейцева,

Е. М. Короткова, В.И. Кошкіна, Л.О. Лігоненко, О.В. Полоткіна Майкл Е. Портера, Л.О. Птащенко, Г.В. Осовської, О.А. Осовського, В.П. Савчука.

Дослідженню проблеми встановлення та запобіганню кризового стану підприємств присвячено багато наукових праць, але на сьогодні відсутні чіткі рекомендації для підприємств автомобільного транспорту щодо виявлення та своєчасного усунення негативних тенденцій у фінансовому стану та діяльності підприємства.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Серед вчених не має єдності думок щодо здійснення антикризового управління на автотранспортному підприємстві. Не встановлено основні коефіцієнти вияву кризи на АТП та основні фактори появи кризи. Таким чином, необхідно сформулювати фактори появи кризи, визначити основні коефіцієнти вияву кризи та запропонувати алгоритм застосування антикризових заходів на автотранспортному підприємстві.

**Формулювання цілей статті.** Тому необхідно розглянути основні елементи, заходи та методи антикризового управління. Сформулювати параметри оцінювання стадії кризи. Розробити алгоритм визначення стадії кризи підприємства та застосування необхідних на цьому етапі заходів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Щоб запобігти або допомогти автотранспортним підприємствам знайти виходи з кризи проведемо аналогію кожної стадії з показниками ліквідності, платоспроможності та дебіторської заборгованості в нижче наведеній в табл. 1.

Таблиця 1 - Значення коефіцієнтів ефективності роботи автотранспортного підприємства

Назва коефіцієнту	Ум. познач.	Значення	Стан АТП
Коефіцієнт Бівера	К	> 0,45	Фінансова стійкість
		0,45 – 0,15	Поява фінансової нестійкості
		< 0,15	Сильна фінансова нестійкість
Коефіцієнт поточної ліквідності	К <sub>тл</sub>	>2	Фінансова стійкість
		2 – 1	Поява фінансової нестійкості
		<1	Сильна фінансова нестійкість
Коефіцієнт платоспроможності	К <sub>сп</sub>	>1	Фінансова стійкість
		1 – 0,8	Поява фінансової нестійкості
		<0,8	Сильна фінансова нестійкість
Коефіцієнт швидкої ліквідності	К <sub>шл</sub>	>1,6	Фінансова стійкість
		1,5 – 1,3	Поява фінансової нестійкості
		<1,3	Сильна фінансова нестійкість
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами	К <sub>звк</sub>	>0,25	Фінансова стійкість
		0,25 – 0,15	Поява фінансової нестійкості
		<0,15	Сильна фінансова нестійкість
Коефіцієнт фінансової стійкості	К <sub>фс</sub>	>0,65	Фінансова стійкість
		0,65 – 0,45	Поява фінансової нестійкості
		<0,45	Сильна фінансова нестійкість

На фінансову стійкість та платоспроможність впливають чистий прибуток, заборгованість, зобов'язання, активи та власний капітал, які оцінити складно. Кількісні значення коефіцієнтів визначаються по формі №1 бухгалтерського балансу.

Потрібно розглядати співвідношення показників за декілька періодів, враховуючи при цьому вплив операційних та фінансових факторів на результати діяльності автотранспортного підприємства.

При появі фінансової нестійкості приймають санацію, а при сильній фінансовій нестійкості відбувається ліквідаційна процедура та розпорядження майном боржника.

Отже, узагальнимо вище сказане алгоритмом застосування антикризових заходів на автотранспортному підприємстві, який показано на рис. 1.

Пропонований алгоритм проведення системи антикризових заходів являє собою процес, згідно якого в першу чергу встановлюється об'єкт проведення системи антикризових заходів, цим об'єктом виступає автотранспортне підприємство. Далі складається перелік підприємств, що діагностуються. Цей перелік можна представити наступним чином: табл. 2.

Таблиця 2 - Перелік АТП, що діагностуються

Назва підприємства	Вид діяльності підприємства	Дата відкриття фірми	Дата проведення останньої діагностики

Наступним кроком алгоритму є визначення методу застосування антикризових заходів в результаті якого здійснюється збір даних для розрахунку фінансової стійкості на основі бухгалтерської звітності та розраховуються відповідні показники.



Рисунок 1 – Алгоритм застосування антикризових заходів на автотранспортному підприємстві

Якщо на автотранспортному підприємстві відбувається стійка фінансова стійкість то підприємству не загрожує банкрутство і воно не потребує подальших заходів.

Отримані результати характеризують фінансовий стан АТП та дають змогу визначити які потрібно приймати антикризові заходи для автотранспортних підприємств. Наприклад, якщо розрахунки показують сильну фінансову нестійкість, то це підприємство краще закрити чи реорганізувати, щоб уникнути в подальшому збільшення збитків. Якщо розрахунки показують появу фінансової нестійкості, то необхідно провести систему заходів, спрямованих на оздоровлення фінансового стану шляхом кредитування, реорганізації, в тому числі зміну організаційно правової форми АТП, зміну форми власності чи системи управління тощо.

У процесі антикризового управління виникає потреба в ідентифікації та відокремленні суттєвих чинників ризику з метою підвищення ефективності процесу управління. Під стадією кризи розуміється фінансовий стан підприємства, величина збитків від її діяльності. Відокремимо два основні параметри оцінювання стадій кризи:

– ймовірність появи витрат (імовірність появи кризи) – чим вона вища, тим суттєвіша стадія кризи;

– величина витрат (розмір можливого збитку) – чим вона більша, тим суттєвіша стадія кризи.

Метод аналізу доцільності витрат має найбільше практичне застосування та орієнтований на ідентифікацію потенційного стану автотранспортного підприємства. У зв'язку з цим пропонується враховувати вище наведені показники таблиці 1.

Розрахунок показників дозволяє визначити межі фінансової стійкості підприємства і стадію кризи та провести аналогію з наявністю грошових коштів (ГК), позики (П), а також джерела витрат (В). При ідентифікації зони фінансової ситуації доцільним та достатнім, на думку автора, є використання наступного трьохкомпонентного показника:

$$F = \{ГК, П, В\}, \quad (1)$$

де функція  $F$  визначається таким чином:

$$\begin{cases} F(x) = +1, \text{ якщо } x \geq 0, \\ F(x) = -1, \text{ якщо } x < 0. \end{cases} \quad (2)$$

Для аналізу кризи загальний фінансовий стан посередницького автотранспортного підприємства доцільно поділити на три зони. Характеристику фінансових зон та фінансового стану підприємства, який їм відповідає, подано у вигляді табл. 3.

Таблиця 3 - Характеристика стану автотранспортного підприємства під час кризи

Стан АТП	Величина запасів та витрат	Стадія кризи	ГК	П	В	F
Фінансова стійкість	мінімальна	Зародження та поява фінансової нестійкості	$\geq 0$	$\geq 0$	$\geq 0$	(1,1,1)
Поява фінансової	надлишкова	Стійка та хронічна	$< 0$	$\geq 0$	$\geq 0$	(1,1,0)



нестійкості		фінансова нестійкість				
Сильна фінансова нестійкість	надмірна	Банкротство підприємства	< 0	< 0	< 0	(0,0,0,)

\* розроблено у процесі удосконалення методу оцінювання стадії кризи

Для пояснення економічного змісту класифікації меж фінансового стану АТП залежно від основних стадій кризи присвоємо значенням  $\geq 0$  – умовне значення +1, а значенням  $< 0$  – значення - 1 та побудуємо діаграму на рисунку 2 (взаємозв'язок стадій кризи від основних чинників фінансової стійкості та від коефіцієнтів фінансової стійкості).

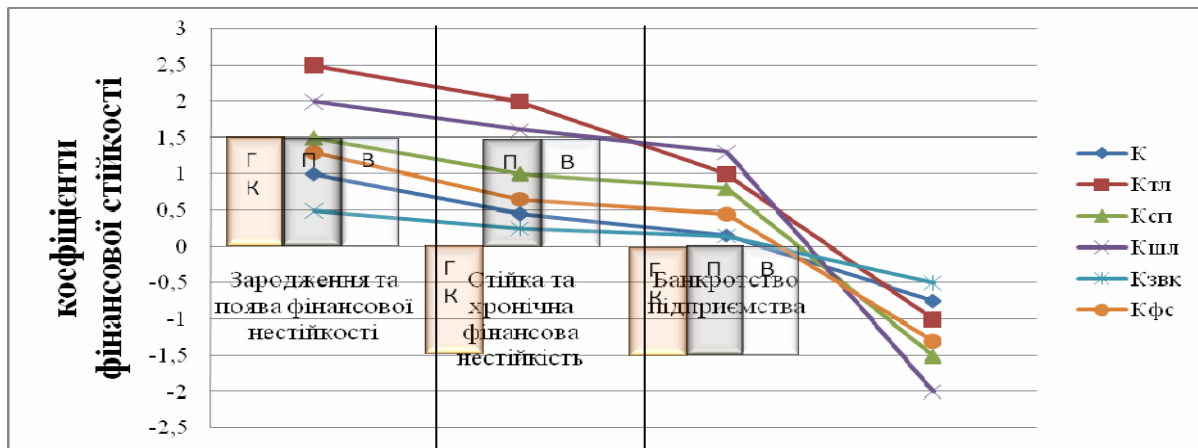


Рисунок 2 – Взаємозв'язок стадій кризи від основних чинників фінансової стійкості та від коефіцієнтів фінансової стійкості

З рис. 2 можна побачити, що відсутність власних коштів суттєво вплине на зростання імовірності кризи за рахунок зростання боргових зобов'язань, при цьому посередницьке автотранспортне підприємство функціонує на стадії стійкої хронічної фінансової нестійкості. В той же час за відсутності середньострокових і довгострокових позик та інших джерел формування витрат призводить до появи банкрутства на АТП.

**Висновки:** Досліджено ознаки появи кризи на підприємстві. Сформульовано основні параметри оцінювання стадії кризи на АТП. Розроблено алгоритм визначення стадії кризи та запропоновані заходи щодо подолання кризисного стану підприємства на кожній стадії.

Завдяки вище наведеній методиці з'являється можливість точного розподілення автотранспортних підприємств на кризові й не кризові та застосування заходів антикризового управління для поліпшення фінансового стану АТП.

## Список літератури

1. Верьовка Р.С. Визначення елементів антикризового управління / Р.С. Верьовка // Економічні перспективи. – 2011. – №3 (2). – С. 47 – 78.
2. Жаровская Е.П. Антикризисное управления / Е.П. Жаровская, Б.Е.Бородин. – М.: Омега-Л, 2005. – 375 с.
3. Осовська Г.В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: Кондор, 2005. – 860 с.
4. Портер Майкл Э. Конкуренция / Пер. с англ. / Майкл Э. Портер. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2002. – 496 с.

*Н. Бочарова, Р. Верёвка*

**Разработка алгоритма определения кризисного состояния автотранспортного предприятия**

В статье проанализированы существующие коэффициенты проявления кризиса на автотранспортном предприятии. Выведена модель, которая помогает распознать, на какой стадии кризиса находится предприятие: стойкая финансовая устойчивость, появление финансовой неустойчивости, сильная финансовая неустойчивость. Предложены мероприятия, которые необходимо применять на каждой стадии кризиса: поддержка финансового состояния, санация АТП, реорганизация предприятия.

*N. Bocharova, R. Verevka*

**Developing an algorithm defining the crisis in the motor transport enterprise**

The article analyses current factors of the crisis development in the motor transport enterprise. Displaying a model that helps to identify at what stage of the crisis the firm is: sustained financial stability, emergence of financial instability, severe financial instability. Some measures that should be applied at each stage of the crisis are posed: supporting financial condition, sanitation of the motor transport enterprise, reorganization of the enterprise.

Одержано 03.10.11

**УДК 657.6**

**M.O.Vynogradova, associate prof., candidate of economic sciences**

*Poltava University of Economic and Trade*

## Responsibility of the entities of auditing activity in Ukraine

The article is made an attempt to generalize the information as to auditors' and audit firms' responsibility in Ukraine relying on valid normative documents mostly using legal and juridical aspects. Entities of auditing activity in Ukraine are responsible for improper fulfillment of their duties for client (customer), legal bodies that gave the permission for performing auditing activities, audit firm; third parties. According Ukrainian legislation an auditor, as any citizen of Ukraine who performs entrepreneurial activity, bears the juridical (legal) responsibility. Specific point on auditors' responsibility is liability for breakage.

**auditor, audit firm, auditing activity, Auditing Chamber of Ukraine, juridical (legal) responsibility, criminal liability (responsibility), administrative (management) responsibility, disciplinary responsibility, labour contract, job instruction, legal-civil (property) responsibility, liability for breakage**

Section VI of Law of Ukraine "On Auditing activity" is devoted responsibility to auditors and audit firms responsibility [9].

Article 21 of this Law considers a legal-civil responsibility the variety of with is property responsibility. Article 22 of the same Law tells about other kinds of responsibility where the significant consideration is given to professional responsibility to Auditing Chamber of Ukraine (ACU) and sanctions which can be applied by it to the subjects (entities) of auditing activity in Ukraine.

Academic books of audit have only grouping figure of kinds of auditors' responsibility which were made by Kulakovska L.P. [6,p.51]. Other scientists [1, p.40; 8, p.62; 11, p.222] in their researches just make reference to that figure or to Law "On auditing activity".

*Н. Бочарова, Р. Верёвка*

**Разработка алгоритма определения кризисного состояния автотранспортного предприятия**

В статье проанализированы существующие коэффициенты проявления кризиса на автотранспортном предприятии. Выведена модель, которая помогает распознать, на какой стадии кризиса находится предприятие: стойкая финансовая устойчивость, появление финансовой неустойчивости, сильная финансовая неустойчивость. Предложены мероприятия, которые необходимо применять на каждой стадии кризиса: поддержка финансового состояния, санация АТП, реорганизация предприятия.

*N. Bocharova, R. Verevka*

**Developing an algorithm defining the crisis in the motor transport enterprise**

The article analyses current factors of the crisis development in the motor transport enterprise. Displaying a model that helps to identify at what stage of the crisis the firm is: sustained financial stability, emergence of financial instability, severe financial instability. Some measures that should be applied at each stage of the crisis are posed: supporting financial condition, sanitation of the motor transport enterprise, reorganization of the enterprise.

Одержано 03.10.11

**УДК 657.6**

**M.O.Vynogradova, associate prof., candidate of economic sciences**

*Poltava University of Economic and Trade*

## **Responsibility of the entities of auditing activity in Ukraine**

The article is made an attempt to generalize the information as to auditors' and audit firms' responsibility in Ukraine relying on valid normative documents mostly using legal and juridical aspects. Entities of auditing activity in Ukraine are responsible for improper fulfillment of their duties for client (customer), legal bodies that gave the permission for performing auditing activities, audit firm; third parties. According Ukrainian legislation an auditor, as any citizen of Ukraine who performs entrepreneurial activity, bears the juridical (legal) responsibility. Specific point on auditors' responsibility is liability for breakage.

**auditor, audit firm, auditing activity, Auditing Chamber of Ukraine, juridical (legal) responsibility, criminal liability (responsibility), administrative (management) responsibility, disciplinary responsibility, labour contract, job instruction, legal-civil (property) responsibility, liability for breakage**

Section VI of Law of Ukraine "On Auditing activity" is devoted responsibility to auditors and audit firms responsibility [9].

Article 21 of this Law considers a legal-civil responsibility the variety of with is property responsibility. Article 22 of the same Law tells about other kinds of responsibility where the significant consideration is given to professional responsibility to Auditing Chamber of Ukraine (ACU) and sanctions which can be applied by it to the subjects (entities) of auditing activity in Ukraine.

Academic books of audit have only grouping figure of kinds of auditors' responsibility which were made by Kulakovska L.P. [6,p.51]. Other scientists [1, p.40; 8, p.62; 11, p.222] in their researches just make reference to that figure or to Law "On auditing activity".

That is why the author makes an attempt to generalize the information as to auditors' and audit firms responsibility relying on valid normative documents mostly using legal and juridical aspects.

Auditors are responsible for improper fulfillment of their duties for:

- client (customer);
- legal bodies that gave the permission for performing auditing activities (ACU);
- audit firm;
- third parties.

During the audit, responsibility for certain obligations is shared among the auditor, client and third parties (owners, shareholders, investors, creditors, suppliers, etc.) according to liabilities.

Auditor is responsible for his professional opinion to the customer, and customer is responsible for financial statements to auditor and opening balances on the accounts to the third parties in the order of debt paying off priority.

Article 22 Chapter VI from LU "On Auditing activity" states:

"Audit Chamber of Ukraine can apply to the auditor (audit firm) for improper fulfilment of professional duties

- penalty in the form of warnings;
- stopping the legal force of a certificate for a period of one year or
- Certificate revocation, exclusion from the Register.

Procedure of penalties application to auditors (audit firms) is determined by the Audit Chamber of Ukraine (ACU).

Decisions of Audit Chamber of Ukraine (ACU) on the application of penalties on auditors (audit firms) can be appealed to the court."

By the decision of ACU from 26.04.2007 # 176/9.2 the Disciplinary Committee of ACU, its positions and main goals were approved.

According to the article 22 of Law of Ukraine "On Auditing activity" "other types of responsibilities can be applied to the auditors in accordance to the law."

Therefore, the auditor, as any citizen of Ukraine who performs entrepreneurial activity, bears the juridical (legal) responsibility.

*Juridical (legal) responsibility* - is a duty of person to test certain limitations of state of the imperious character, which are statutory for the accomplished offences.

Overall, the essence of juridical responsibility is that a person who did not fulfil the imposed duty is assigned by a new one, which is connected with certain limits, adverse results of private character (e.g., deprivation of the right to occupy certain positions) or results of property character (e.g., obligation to compensate the damage done).

This is done to avoid possible violation of the law in the future (from the side of punished party and from the other parties' sides) and to restore the rights of people, whose rights were violated (or course, if it is possible).

Juridical responsibility is divided into the following types:

- criminal;
- administrative (legal administrative, management);
- disciplinary;
- legal-civil (property).

The primary reason for institution of juridical responsibility proceedings against the person is a conduction of wrongful action (act or act of omission) by this person, but if this person is guilty. Only in certain cases the responsibility can be brought independently from the fault's availability.

Also, the additional reason for the rise of liability for breakage (kind of property

responsibility) is the adverse result of employee's wrongful actions, which caused damages on the enterprise. Thus responsibility comes exceptionally at presence of causal connections between violation of labour duties and caused damage. From other side, available damage also very often acts as a necessary reason for bringing in to criminal responsibility.

Criminal liability (responsibility) - is responsibility of people, which accomplished acts, predicted by the Criminal Code of Ukraine (CCU).

Criminal liability always has the personal character (i.e. who has performed, he is who answers) and foresees guilt of person as obligatory reason of such responsibility.

CCU contains the exhaustive list of acts (compositions of crimes) for the conduction of which a person will be attracted to criminal liability, and as a rule, will be punished.

Articles of CCU which can bring the auditor to the criminal liability as a specific subject of law (and a specific subject of crime) – as an official (according to a note to the article 364 of CCU in the cases of appearance of legal relationships which are regulated by State tax administration, Ukrainian legislative uses other term “functionary”), are the followings:

A. Crimes in the field of economic activity (section VII of CCU):

- Article 218 «Fictitious bankruptcy»;
- Article 219 «Driving to bankruptcy»;
- Article 220 «Concealment of proof financial insolvency»;
- Article 222 «Frauds with financial resources»;

B. Crimes in the field of official activity (section XVII of CCU):

- Article 231 «Illegal collections with the purpose of the use or with the purpose of information's use which is a commercial or bank secret»;
- Article 232 «Disclosures of commercial or bank secret»;
- Article 364 «Abuses by power or official position»;
- Article 365 «Exceeding of power or official powers»;
- Article 366 «Official imitation»;
- Article 367 «Official negligence»;
- Article 368 «Receipt of bribe»;
- Article 369 «Giving the bribe»;
- Article 370 «Provocation of bribe» and other.

On the whole, official activity crimes are more socially dangerous than economic activity, and this is confirmed by the size of the sanctions from the appropriate articles from CCU.

Different periods of limitation (from 2 to 15 years) and different sanctions (types of punishment) are set for each of mentioned above crimes (articles) of CCU, namely:

- penalty;
- deprivation of the right to occupy certain positions or to be engage in certain activities;
- correctional works;
- confiscation of property;
- restriction of liberty;
- arrest.

During the consideration of criminal liability of any employee, including auditor, it is necessary to stop on a term “commercial secret”.

A commercial secret - is a right for the entities of entrepreneurial activity not to divulge, to keep in secret a list about own activity or activity with participation of other partners (production, scientific, trade, financial and other activity), if these information can inflict financial, material or moral losses.

According to Article 30 of Law of Ukraine “On information” [10], a commercial (business) secret is confidential information.

According to Part A Chapter 140 of Code of Ethics for Professional Accountants (CEPA) [5], the principle of confidentiality imposes an obligation on professional accountant (auditor) to refrain from:

“a) disclosing outside the firm or employing organization confidential information acquired as a result of professional and business relationships without proper and specific authority or unless there is a legal or professional right or duty to disclose; and

b) using confidential information acquired as a result of professional and business relationships to their personal advantage or the advantage of third parties.”

The article 505 of CCU [6] determines that a commercial secret can be information of technical, organizational, commercial, production and other character, except for those which in accordance with a law can not be attributed to the commercial secret.

According to this, the Cabinet of the Ministers of Ukraine on 09.08.1993 adopted the resolution #611 «On the list of information which do not make a commercial secret», where the specific information, data and documentation were specified as that which does not contain the commercial secret, and its disclosure is not considered as a violation and can not be the reason of bringing someone in to responsibility.

For the illegal disclosure of commercial secret (acquaintance of the third parties with information which is a commercial secret, regardless of form of such acquaintance) employee can be brought to civil responsibility (on the basis of agreement signed between a employee and enterprise on the nondisclosure of commercial secret), to administrative (article 164-3 of CUoAO) and criminal responsibility (articles 231 and 232 of CCU).

Administrative (management) responsibility - is responsibility of people, which accomplished acts, predicted by the legislation of Ukraine on administrative offences. Administrative responsibility is connected with the application of means of influence (comparatively less hard, than in case with criminal responsibility) that were foreseen by the law in relation to a person which accomplished administrative offence.

Basic part of compositions of administrative offences and sanctions for their commitment are predicted in a codified normative-legal act – Code of Ukraine on legal-administrative offences (CUoAO) [4]. But some of them are contained in other legislative acts.

Auditors and other employees of audit firms as the hired employees can be brought to disciplinary responsibility. Such responsibility comes as a result of violation of discipline, in this case – labour.

The basic normative document, which regulates labour relations, is the Labour Code of Ukraine (LCU) [3].

Owner or authorized body does not have the right to require implementation of work from a employee, that was not mentioned in Labour Contract (according the article 31 of LCU). In case of Labour Contract absence, the Job Instruction should be written and added to the Order on hire. This Instruction should clearly outline the circle of position requirements for definite employee. In this case the Job Instruction together with the Order on hire becomes the written labour contract between administration and employee.

Absence of Job Instructions markedly complicates the possibility for taking decisions on bringing employees to disciplinary, material (liability for breakage), and sometimes to administrative and criminal liability (responsibility) for violations, connected with non-fulfilment or improper implementation of functions.

For labour discipline violation only one of these penalties (article 147 of LCU) can be implemented:

- reprimand;
- dismissal.

Concrete articles of LCU identify the set of reasons which can cause the implementation of those penalties.

By a legislation, regulations and positions about discipline other disciplinary penalties can be foreseen for the separate categories of employees.

A disciplinary penalty is used by the owner or by authorized body directly after the exposure of fault, but not later than one month from the day of his exposure (except the time of discharge of employee from work because of the temporal incapacity or during the stay on the holiday).

A disciplinary penalty can not be imposed later than in six months from the day of commitment of the fault action (article 148 of LCU).

For every violation of labour discipline only one disciplinary penalty can be imposed.

Auditor carries *property responsibility* to a client and third parties.

In the article 21 of Section VI of Law of Ukraine «On audit activity» is defined:

“For improper implementation of own obligations auditor (audit firm) carries property and other civil responsibility in accordance to the Contract and Law. The size of property responsibility of auditor (audit firms) can not exceed the losses actually inflicted to the customer from auditor’s guilt. All disputes in relation to non-fulfilment of conditions of the Contract, and also the disputes of property character between auditor (audit firm) and customer (client) are decided in the order set by the law.”

Regardless of bringing in the person (hired employee) to criminal, administrative or disciplinary liability (responsibility), this person can be obliged to recover damage that was caused to an enterprise (organization) as a result of the labour duties that were laid on the employee. It is the variety of property responsibility – *liability for breakage*.

The legislation of Ukraine states employees are considered liability for breakage if they concluded the Contract which is legitimately celled about full liability for breakage.

Such Contracts can be concluded only with certain employees, who hold positions that are specified in addition 1 to Resolution of the State Committee of USSR Council of Ministers on labour and social questions and in Secretariat of Union Central Council of Trade Unions from 28.12.1977 # 447/24.

If an Contract about full liability for breakage is concluded with a employee, who can not conclude such contracts, so that does not generate any law consequences, such contracts must not be accepted by courts. Such employee does not carry the status of liability for breakage person, but carries responsibility as an ordinary official for damage, inflicted to the enterprise, on general grounds, that – within the limits of his average monthly labour remuneration.

Consequently, auditor is not considered as liability for breakage person, but, as a rule, he carries the limited liability for breakage for damage inflicted to the enterprise by non-fulfilment or improper implementation of the duties.

However the possibility of attracting of auditor to full liability for breakage on other grounds according to the article 134 of LCU is not eliminated, when:

- property and other values were obtained by auditor on account of the auditing firm for the single one-time warrant or other one-time documents;
- damage is inflicted by the actions of employee, which have signs of acts, pursued in a criminal order.

In practice there are three ways of compensation of damage (losses):

- voluntary compensation (possibly both under the limited or full responsibilities);
- a penalty taken from an employee on the basis of order of head (possible only within

the limits of the average labour remuneration);

- a penalty taken through a court (the limitation period - 1 year).

The employee may not agree with the decision to bring him to responsibility and to address the Commission on labour disputes or directly to the Court.

**Conclusion.** The article is made an attempt to generalize the information as to auditors' and audit firms responsibility in Ukraine relying on valid normative documents mostly using legal and juridical aspects.

According Ukrainian legislation an auditor, as any citizen of Ukraine who performs entrepreneurial activity, bears the juridical (legal) responsibility. This responsibility is divided into the criminal liability, administrative (legal administrative, management) responsibility, disciplinary responsibility and legal-civil (property) responsibility. Specific point on auditors' responsibility is a liability for breakage. Author has disclosed the main information about normative documents, peculiarities of using, types of punishment for every kind of responsibility for auditing activity entities.

## References

1. Ватуля І.Д. Аудит. Практикум: Навчальний посібник/ І.Д. Ватуля, Н.А. Канцедал, О.Г. Пономаренко – К.: ЦУЛ, 2007. – 304 с.
2. Виноградова М.О. Аудит: навчально-методичний посібник. В 2-х ч. – Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. – Ч. 2. – 177 с.
3. Кодекс законів про працю: Офіційний текст від 10.12.1971 р. № 322-УІІ [Електрон. ресурс]/ Спосіб доступу: <http://www.liga.net>.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Офіційний текст від 07.12.1984 р. № 2181-ІІІ [Електрон. ресурс]/ Спосіб доступу: <http://www.liga.net>.
5. Кодекс етики професійних бухгалтерів / Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики.: Видання 2007 року/ Пер. з англ. мови.- К.: ТОВ "ІАМЦ АУ "СТАТУС", 2007.–С. 11-126.
6. Кримінальний кодекс України: Офіційний текст від 05.04.2001 р. № 2341-ІІІ [Електрон. ресурс]/ Спосіб доступу: <http://www.liga.net>.
7. Кулаковська Л.П. Основи аудиту: збірник задач і вправ: Навч. посібник/Л.П. Кулаковська – Житомир: ЖІТІ, 1999.-480 с.
8. МултанівськаТ. Аудит у схемах і таблицях/ Т.Мултанівська, М.Горяєва – Х.: Фактор, 2009. – 336 с.
9. Про аудиторську діяльність: Закон України № 3125-ХІІ від 22.04.93р. (зі змінами та доповненнями у редакції від 14 вересня 2006 року N 140-V та пізніше) [Електрон. ресурс]/ Спосіб доступу: <http://www.liga.net>.
10. Про інформацію: Закон України № 2657-ХІІ від 02.10.1992 р. (зі змінами та доповненнями) [Електрон. ресурс]/ Спосіб доступу: <http://www.liga.net>.
11. Пшенична А.Ж. Аудит: Навч. посібник/ А.Ж. Пшенична – К.: ЦУЛ, 2008. – 320 с.

*М.Виноградова*

### **Відповідальність суб'єктів аудиторської діяльності в Україні**

У статті була здійснена спроба узагальнити інформацію щодо відповідальності аудиторів та аудиторських фірм, спираючись на чинну нормативну базу, здебільше використовуючи правовий та юридичний аспекти. Суб'єкти аудиторської діяльності в Україні несуть відповідальність за неналежне виконання своїх обов'язків перед клієнтом, органами, що видали дозвіл на заняття аудиторською діяльністю, аудиторською фірмою, третіми особами. Згідно українського законодавства аудитор, як і будь-який громадянин України, що займається підприємницькою діяльністю, несе юридичну відповідальність. Специфічним питанням відповідальності аудитора є матеріальна відповідальність.

*М.Виноградова*

### **Ответственность субъектов аудиторской деятельности в Украине**

В статье была предпринята попытка обобщить информацию об ответственности аудиторов и аудиторских фирм, опираясь на действующую нормативную базу, в большей степени используя



правовой и юридический аспекты. Субъекты аудиторской деятельности в Украине несут ответственность за ненадлежащее выполнение своих обязанностей перед клиентом, перед органами, которые выдали разрешение на занятие аудиторской деятельностью, перед аудиторской фирмой, перед третьими лицами. В соответствии с украинским законодательством аудитор, как и любой гражданин Украины, который занимается предпринимательской деятельностью, несет юридическую ответственность. Специфическим вопросом ответственности аудитора является материальная ответственность.

Одержано 20.10.11

**УДК 338.24.01**

**О.В.Ядранська, канд. наук з держ. управління**

*ОКБНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води*

## Регіональний аспект формування кадрового потенціалу держави

В статті розглядаються проблеми пов'язані з створенням та використанням трудового потенціалу на регіональному рівні та рівні окремих підприємств які існують зараз в Україні. Запропоновано загальний механізм та визначено головні завдання для регулюючого впливу на кожному ієрархічному рівні.

**трудоий потенціал, регіональний рівень, міграційний рух, відтік, створення умов**

**Актуальність теми дослідження.** Проблеми відповідності структури та якості трудових ресурсів регіональним потребам на сьогодні пригортають все більшої уваги науковців. Часи комсомольських путівок примусових розподілів випускників після закінчення вузів пішли в минуле, однак аспекти раціонального розподілу трудових ресурсів за регіонами залишається. Ринкові відносини, безперечно, вимагають інших підходів до питань розподілу трудових ресурсів, але при цьому достатньо дієвих і одночасно гнучких для забезпечення ефективних темпів економічного розвитку.

Не відкидаючи той факт, що рівень кадрового потенціалу України був і залишається високим необхідно відзначити, що в останні роки значною мірою погіршується якість його використання. Формується тенденція щодо нераціонального розподілу кадрового потенціалу за регіонами та галузями економіки.

Зараз відбувається суттєва концентрація кваліфікованих трудових ресурсів в крупних промислових центрах (обласні центри, м. Київ). Очевидність нераціональності такої структури проявилася під час економічної кризи 2008 року, коли значна частка із таких трудових ресурсів виявилася незатребуваною та мігрувала назад – у регіони. На наш погляд така ситуація є наслідком високої регіональної концентрації промисловості України. Специфічний розвиток промислового виробництва та темпів комерційної діяльності, який відбувається в промислових центрах, потребує залучення працівників тільки окремих професій. При цьому такий попит за часту є не прогнозованим. Набуваючи відповідної кваліфікації, але не знайшовши місця у наслідок відсутності поточного попиту, потенційний працівник приймає рішення про виїзд в інший регіон (і як правило перекваліфікацію). Відповідно зростають і соціальні очікування та соціальні вимоги працівників.

З іншого боку в регіонах у випадку коливань попиту в наслідок кон'юнктурних

правовой и юридический аспекты. Субъекты аудиторской деятельности в Украине несут ответственность за ненадлежащее выполнение своих обязанностей перед клиентом, перед органами, которые выдали разрешение на занятие аудиторской деятельностью, перед аудиторской фирмой, перед третьими лицами. В соответствии с украинским законодательством аудитор, как и любой гражданин Украины, который занимается предпринимательской деятельностью, несет юридическую ответственность. Специфическим вопросом ответственности аудитора является материальная ответственность.

Одержано 20.10.11

**УДК 338.24.01**

**О.В.Ядранська, канд. наук з держ. управління**

*ОКБНЗ «Інститут підприємництва «Стратегія», м. Жовті Води*

## Регіональний аспект формування кадрового потенціалу держави

В статті розглядаються проблеми пов'язані з створенням та використанням трудового потенціалу на регіональному рівні та рівні окремих підприємств які існують зараз в Україні. Запропоновано загальний механізм та визначено головні завдання для регулюючого впливу на кожному ієрархічному рівні.

**трудоий потенціал, регіональний рівень, міграційний рух, відтік, створення умов**

**Актуальність теми дослідження.** Проблеми відповідності структури та якості трудових ресурсів регіональним потребам на сьогодні пригортають все більшої уваги науковців. Часи комсомольських путівок примусових розподілів випускників після закінчення вузів пішли в минуле, однак аспекти раціонального розподілу трудових ресурсів за регіонами залишається. Ринкові відносини, безперечно, вимагають інших підходів до питань розподілу трудових ресурсів, але при цьому достатньо дієвих і одночасно гнучких для забезпечення ефективних темпів економічного розвитку.

Не відкидаючи той факт, що рівень кадрового потенціалу України був і залишається високим необхідно відзначити, що в останні роки значною мірою погіршується якість його використання. Формується тенденція щодо нераціонального розподілу кадрового потенціалу за регіонами та галузями економіки.

Зараз відбувається суттєва концентрація кваліфікованих трудових ресурсів в крупних промислових центрах (обласні центри, м. Київ). Очевидність нераціональності такої структури проявилася під час економічної кризи 2008 року, коли значна частка із таких трудових ресурсів виявилася незатребуваною та мігрувала назад – у регіони. На наш погляд така ситуація є наслідком високої регіональної концентрації промисловості України. Специфічний розвиток промислового виробництва та темпів комерційної діяльності, який відбувається в промислових центрах, потребує залучення працівників тільки окремих професій. При цьому такий попит за часту є не прогнозованим. Набуваючи відповідної кваліфікації, але не знайшовши місця у наслідок відсутності поточного попиту, потенційний працівник приймає рішення про виїзд в інший регіон (і як правило перекваліфікацію). Відповідно зростають і соціальні очікування та соціальні вимоги працівників.

З іншого боку в регіонах у випадку коливань попиту в наслідок кон'юнктурних

змін попиту відчувається певна нестача яка уповільнює можливості для розвитку підприємств та стимулює часткове зростання вартості такої праці. Під впливом зростання виробничі робітники намагаються збільшити власний рівень доходу, здобуваючи додатковий рівень освіти з метою переходу на незаповнені керівні посади, чим збільшують попит на робітничі посади.

**Аналіз попередніх публікацій** В контексті проведеного аналізу на увагу заслуговують думки російського економіста Ю.М. Остапенко, який пропонує виокремлювати для регулювання зайнятості три господарські сектори: сектор економічного росту та залучення інвестицій, що створює нові робочі місця та акумулює всю конкурентоспроможну робочу силу в народному господарстві та його регіонів; сектор вивільнення робочої сили при одночасному державному недопущенні соціальних потрясінь при проведенні політики банкрутств; окреслення його меж дозволяє уявити можливі межі скорочення робочої сили; сектор найменш конкурентоспроможної робочої сили, або «застійний»; в цьому секторі необхідно підтримувати на низькому рівні соціальне забезпечення робітників на низькому рівні [1, с. 70]. Доволі дискусійним нам бачиться запропонований поділ в контексті використання його як рекомендації для державного управління, адже, як зазначає український автор Г.Завіновська, державна політика передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, а також систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю [2, с.47]

Іншими словами, передбачається соціальний захист найменш конкурентоспроможних у той час як Ю.М. Остапенко пропонує ввести для них мінімальні гарантії. При цьому ми цілком підтримуємо Ю.М. Остапенко, в тому, необхідним є ротація конкурентоспроможної робочої сили в ті регіони та галузі які є провідними для економічного розвитку. При цьому запропонований поділ практично не містить практичних рекомендацій щодо реальних можливостей реалізації такого руху робочої сили.

Цікавим, для аналізу механізмів забезпечення необхідного рівня кадрового потенціалу в регіональному розрізі, нам бачиться аналіз можливих шляхів його розвитку. Гері Беккер, говорячи про людський капітал пропонує такі форми інвестицій в нього: освіта (schooling); підвищення кваліфікації (on-the-job training); турбота про здоров'я (medical care); міграція (migration); пошук інформації про ціни та доходи (searching infomation about prices and incomes) [3, с.254,] .Однак кожен із запропонованих заходів при його адекватності створює умови для міграційного руху найбільш кваліфікованої (активної) частки трудового потенціалу керуючись поточною кон'юнктурою, а не стратегічними інтересами галузей, що вимагають найбільшого залучення трудового потенціалу. Викладене зумовлює необхідність продовження наукового пошуку механізмів забезпечення ефективного регіонального розподілу носіїв трудового потенціалу.

**Постановка завдання дослідження.** Зазначені процеси є досить суперечливими та доволі неоднозначно впливають на економічний розвиток підприємств в наслідок чого вимагають наукового осмислення та розв'язання.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** На нашу думку, сучасна економічна практика розвитку вітчизняної економіки вимагає формування певної соціально-економічної концепції пов'язаної з формуванням та розвитком трудового потенціалу суспільства та формування засад щодо оптимізації регіонального розташування.

В якості відправних точок для проведення теоретичного аналізу обрано тези, доказані в наукових працях вітчизняних науковців, зокрема скорочення чисельності

трудових ресурсів за рахунок старіння нації та нераціональної структури їх територіального розміщення (наявність депресивних регіонів тощо).

Особливостями міграційної ситуації в Україні значною мірою залежать від регіонів де вона відбувається. Так для окремих регіонів (зокрема Поділля, Херсонська, Кіровоградська області) ситуація характеризується: падінням інтенсивності внутрішньої міграції, зростання потоків зовнішніх трудових мігрантів, зменшення кількості прибулих в регіон. Велика плінність населення з регіону, особливо молодих людей, (вікова структура мігрантів, що виїжджають з регіону – від 20 до 45 років (80%)), в тому числі висококваліфікованих працівників, що погіршує і без того складну демографічну ситуацію і суттєво знижує кількісні та якісні показники трудового потенціалу в цих областях. Для промислових регіонів України (Дніпропетровська, Запорізька, Донецька область та м. Київ) спостерігається прямо зворотна ситуація [4]. Така ситуація призводить до виникнення диспропорцій у регіональному економічному розвитку, в наслідок чого поглиблюється економічний розрив між регіонами «лідерами» та регіонами «аутсайдерами» (донорами трудового потенціалу). Зазначена ситуація продовжує ускладнювати соціально-економічну ситуацію в регіонах донорах. Слід також звернути увагу на те, що мігрантами виступають переважно особи плідного віку, що говорить про те, що природне відтворення трудового потенціалу також переміщується в більш «благополучні» регіони.

Доволі складною для розв'язання проте важливою проблемою є зростання населення яке здобуває освіту (про що свідчать дані офіційної статистики). При цьому відповідне зростання відбувається переважно за рахунок самофінансування, а не за рахунок цільових замовлень держави. Відповідно держава не має можливості впливати на рух таких працівників, а з іншого, значна частина працівників які отримують освіту її практично не використовують, через що кваліфікація втрачаючи протягом певного періоду. У той же час принциповий розрив у оплаті праці робітників та інженерно-технічних працівників, посилює прагнення до зміни характеру трудової діяльності у той час як економіка відчуває нестачі кваліфікованих робітників та технічних виконавців.

На наш погляд перелічені проблеми є проблемами країн із перехідною економікою де не склались структурні характеристики багатьох ринків. Зокрема ринку праці. Однак поряд із цими проблемами в Україні є проблема використання трудового потенціалу характерна для розвинутих країн [5]. Зазначена проблема полягає у тому, що молоде покоління яке виховане у відносно забезпеченому соціально-економічному середовищі бажає отримувати від роботи можливості для самореалізації і відповідно шукає таку роботу. Однак виконавча робота (робітничі професії) переважно не в змозі задовольнити відповідні запити, через що національна економіка і відчуває нестачу кваліфікованого виконавчого персоналу.

На нашу думку, розв'язання складних соціально-економічних питань забезпечення регіонів трудовим потенціалом вимагатиме розробки програм на загальнонаціональному та регіональному рівні, де основним завданням може виступати забезпечення стабільності кількісних та якісних показників трудового потенціалу регіонів, та забезпечення їх відповідності темпам національного розвитку.

Зараз в Україні цілеспрямоване формування трудового потенціалу якщо і відбувається, то головним чином на рівні національному рівні. Однак такий підхід часто призводить до помилок з прогнозуванням потреби в конкретних регіонах (територіях), а також ускладнює контроль за напрямком їх подальшого використання (у тому числі міграції).

Слід звернути увагу на згадану вище думку Гері Беккера, який називає освіту першим етапом розвитку трудового потенціалу. Відповідно, навіть суттєва частка бюджетних місць в столичних вузах впливає на структуру майбутнього потенціалу, адже факт повернення носія потенціалу, який здобув освіту в регіон в сучасній системі обліку практично неможливо. В цьому контексті також дискусійною бачиться думка щодо централізації освіти (підготовка магістрів на базі національних вузів), адже зазначене також створює умови міграційного руху найбільш активної частини населення - молоді.

При цьому практично поза увагою управління формуванням трудового потенціалу лишається питання формування робітничих кадрів. В цьому контексті слід виокремити низку проблем, що заважають такому ефективному формуванню:

- відсутність інтересу у молоді до робітничих професій через низку причин, основними серед яких є неможливість творчої самореалізації, низький соціальний статус робітника в суспільстві, низький рівень доходу робітників у порівнянні з працівниками, що мають освіту, важкі та несприятливі умови праці за значною часткою професій;

- використання застарілого (як морально так і фізично) устаткування, яке практично вимагає заміни, робить, певною мірою, недоцільним створення високого рівня трудового потенціалу адже в плинні певного періоду його використання виявиться не потрібним через структурні зміни;

- нечітко визначеними є пріоритети виробничо-економічного розвитку наслідком чого є виступає складність у визначенні кількісних параметрів трудового потенціалу, адже у випадку допущення неточностей у плануванні виникає ситуація за якої незатребуваний трудовий потенціал (що особливо характерно для працівників фізичної праці) – втрачається.

В якості загальної проблеми можна також визначити той факт, що результати розвитку трудового потенціалу є складно прогнозованими і практично непередбачуваними як на рівні суспільства так і на рівні окремого підприємства. Відповідно інвестиційно-управлінська діяльність спрямована на розвиток трудового потенціалу (особливо на регіональному рівні) доволі мінливий характер. При цьому, для повноцінного забезпечення потреби в трудовому потенціалі, як правило, передбачається випередження обсягів підготовки від фактичних потреб. Така динаміка є неминучою, адже частина потенційних носіїв трудового потенціалу не зможе досягти необхідного рівня, в наслідок чого їх використання буде недоцільним. Однак, на нашу думку, це не означає автоматично, що їх загальний трудовий потенціал є низьким. Можливою, в цьому контексті є помилка в виборі напрямку розвитку потенціалу. Відповідно, завданням, в цьому разі є зміна характеру підготовки (використання).

Однак відкритим залишається в цьому разі є питання щодо забезпечення збалансування попиту на кадри з боку окремого підприємства та забезпечення його трудовими ресурсами, що мають затребуваний на підприємстві рівень потенціалу.

Зазначена проблема є складно вирішуваною в поточному розрізі, оскільки надання (створення) умов щодо ефективного забезпечення попиту підприємства потребує трудової міграції, чи використання наявного потенціалу який раніше не використовувався. За радянських часів, важливим поштовхом для міграції трудових ресурсів виступала забезпеченість житлом. На сьогодні держава в тій чи іншій мірі видає пільгові кредити на придбання житла, однак при цьому відповідні кредити не є диференційованими за місцями виділення та є неузгодженими із потребою у трудових ресурсах. На нашу думку, в якості одного із можливих інструментів, що здатен

стимулювати міграційний рух носіїв трудового потенціалу є особливі умови отримання житла.

До цього слід додати, що держава також виявляється зацікавленою в забезпеченні такого руху як інструменті підвищення продуктивності суспільної праці, адже трудові ресурси неналежної якості виявляються, як правило, не здатними забезпечити необхідний рівень продуктивності праці. Причому рівень продуктивності забезпечується не тільки продуктивністю живої праці, але і суспільними втратами часу (зокрема через хвороби), ефективністю використання інших видів ресурсів (рівнем браку). До того ж працівники, що мають високу кваліфікацію у певному доволі вузькому професійному напрямку матимуть менший рівень територіальної мобільності (враховуючи все ту ж високу територіальну концентрацію підприємств).

Також слід наголосити, що навіть залучення певного носія трудового потенціалу до трудового процесу не характеризує ефективність його використання. Для забезпечення ефективності використання носіїв трудового потенціалу необхідно ефективно використовувати інститут наставництва та професійної підготовки з безпосереднім залученням до трудового процесу. У різі стрімкого відтоку кваліфікованих кадрів з виробництва (через старіння, міграцію, професійні захворювання) уповільнюється навіть можливість розвитку потенціалу, адже порушується процес передачі трудового потенціалу. Зокрема на сьогодні на багатьох підприємствах найвищий професійний розряд спостерігається у працівників пенсійного віку. В разі, якщо ці працівники залишать виробництво питання професійної підготовки молодих працівників стануть практично не вирішуваними. В цьому контексті не втрачає актуальності питання залучення молодих носіїв трудового потенціалу до фізичної (виконавчої) праці.

В якості інструменту залучення носіїв трудового потенціалу до робочих професій, а через це, утримання стабільності розвитку регіональних виробничо-економічних систем, можна запропонувати низку заходів які вимагають, у першу чергу, державного втручання. Серед таких заходів необхідно відзначити наступні:

- збільшення заробітної плати робітникам виконавчої праці (з метою збільшення престижу професії через дохід та надання можливостей для самореалізації молодим працівникам поза межами підприємств через хобі);

- збільшення продуктивності устаткування (або його економічності) як фактор передумови збільшення заробітної плати для робітників);

- приведення у відповідність структури доходів працівників розумової та виконавчої праці через встановлення певних критеріїв корисності для економічного розвитку;

- пропаганда (збільшення престижу робітничої праці) яка має реалізовуватися як через пряму рекламу так і через кінофільми, пізнавальні передачі тощо;

- покращення якості та продуктивності робочих місць як засіб полегшення фізичного навантаження з метою вирівнювання загальних характеристик навантаження на працівників фізичної та розумової праці

- поліпшення питань техніки безпеки робітників як інструмент збільшення тривалості використання робочої сили та як чинник збільшення престижу робітничої професії;

- особливі умови забезпечення житлом у відповідності до характеру трудової діяльності.

Радянські методи такі як лімітування руху робочої сили, використання комсомольських путівок та інших інструментів пропаганди нам бачиться в сучасних умовах України малоймовірним. Також малоефективним інструментом підвищення

престижу робочих професій нам бачиться скорочення кількості вузів та збільшення престижу навчання, адже на сьогодні, дуже високим є суспільний запит на вищу освіту

Однчасна реалізація доволі розгалуженого набору заходів може бути ефективною у разі їх об'єднання у певні комплексні програми. Відповідно держава має забезпечувати не тільки стратегічний рівень трудового потенціалу але і поточний його рівень для створення умов поточного ефективного його використання та збереження в умовах підприємств, де такий потенціал використовується.

Зрозуміло, що кінцевим чинником регіонального та професійного руху за умов ринкових відносин може бути поліпшення соціально-економічних умов життя працівника. Причому визначити вагу соціальної та економічної складової в цьому розумінні практично неможливо, оскільки кожна з них може бути вирішальною, для носія трудового потенціалу.

На нашу думку, загальна схема управління регіональним розвитком трудового потенціалу має вигляд наведений на рис 1. Особливо слід звернути увагу на останній прямокутник блок-схеми. Задачею регіонального масштабу є допомога підприємствам у забезпеченні сприятливих соціальних умов для розвитку трудового потенціалу вже в межах підприємств. Основними заходами можуть бути створення програм по забезпеченню житлом працівників підприємств значення для розвитку регіону яких є пріоритетним. Надання допомоги підприємствам щодо підвищення кваліфікації чи працевлаштуванню (без накладання штрафів) працівників які вивільнені в наслідок структурного безробіття.



Рисунок 1 - Схема управління трудовим потенціалом регіону

Таким чином можна виділити два рівні управління розвитком трудового потенціалу регіону. Рівень підприємств (на якому трудовий потенціал формується в процесі виробництва) та рівень регіону (на якому відбувається його розподіл). Однак, напрямок дій на обох ієрархічних рівнях підприємства має бути однаковий. Основними напрямками організації раціонального використання та створення трудового потенціалу є:

- чітке визначення необхідного освітньо-кваліфікаційного складу та рівня працівників;
- поліпшення нормування праці на підприємствах усіх форм власності з метою раціонального використання та розподілу трудових ресурсів;
- поліпшення планування та прогнозування розвитку регіональних ринків праці (важливо і на рівні підприємства через необхідність оцінки очікуваної вартості робочої сили при вирішенні доцільно заміщення живої праці уречевленою);
- розробка методів наукової організації праці.

**Висновки.** Запропоновані заходи, є складними та витратними для розв'язання в умовах окремого підприємства. Рівень кооперації великих підприємств та наявність значної кількості малих підприємств не дозволяє їм створити науково дослідні лабораторії щодо досліджуваних напрямків, а також реалізовувати програми соціального розвитку. Відповідно в кінцевому рахунку, зазначені проблеми мають знайти координацію та розв'язання на регіональному рівні.

Таким чином використання запропонованих нами підходів до формування та розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні дозволяє значною мірою розв'язати низку соціально-економічних проблем пов'язаних з нераціональною структурою трудового потенціалу, яка створює передумови для неефективного використання трудового потенціалу держави.

Основною проблемою, яка потребує подальшого вирішення в цьому контексті є встановлення балансу заміщення живої праці – уречевленою в процесі підвищення продуктивності робочих місць та забезпечення вимог охорони праці. Також проблемним бачиться питання одночасного збільшення продуктивності устаткування (результатом якого буде збільшення амортизаційних витрат) та збільшення рівня заробітної плати. Одночасна реалізація двох поставних завдань може негативно вплинути на собівартість продукції та конкурентоспроможність виробничої організації. Відповідно визначені проблеми потребують в процесі їх розв'язання додаткового наукового опрацювання.

## Список літератури

1. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд., — М.: ИНФРА-М, 2007. — 272 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
3. Шараев, Ю. В. Теория экономического роста [Текст] : учеб. пособие для вузов / Ю. В. Шараев; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. — 254с.
4. 4 Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства 08.09.01, Харків 20045.
5. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учебное пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004. -508 с.



*Е.Ядранская*

**Региональный аспект формирования кадрового потенциала государства**

В статье рассматриваются проблемы связанные с созданием и использованием трудового потенциала на региональном уровне и уровне отдельных предприятий которые существуют в настоящий момент в Украине. Предложен общий механизм и определенно главные задания для регулирующего влияния на каждом иерархическом уровне.

*E.Idrans*

**Regional aspect of formation of personnel potential of the state**

In article problems connected with creation and use of labour potential at a regional level and a level of the separate enterprises which are considered exist at the moment in Ukraine. The general mechanism and definitely the main tasks for adjusting influence at each hierarchical level is offered.

Одержано 12.10.11

**УДК 338.484:379.85**

**О.В. Медведєва, доц., канд. біол. наук, Т.П. Мірзак, асист.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Еколого-економічні аспекти розвитку зеленого туризму на Кіровоградщині**

В статті здійснено аналіз основних проблем розвитку сільського зеленого туризму в Кіровоградській області та запропоновано шляхи вирішення ситуацій, що склалась в сучасних умовах господарювання.

**туристична індустрія, сільський зелений туризм, надходження до бюджету, підприємницька діяльність**

Розвиток рекреаційно-туристичної сфери для багатьох країн є однією з головних задач. Туризм поєднує в собі економічні, культурні, соціальні та екологічні аспекти, має потенціал для постійного розвитку, надзвичайно тісно поєднується з багатьма галузями економіки. Найважливішою особливістю туристичної індустрії є те, що вона може спиратись виключно на вітчизняне виробництво (продукція сільського господарства, легкої та харчової промисловості тощо), сприяючи зайнятості населення. Все це зумовлює провідне місце туризму у соціально-економічному житті як країни в цілому, так і окремих її регіонів.

За даними Всесвітньої туристичної організації, у понад 40 державах світу туризм став основним джерелом наповнення бюджету, а у 70 країнах – однією з трьох основних статей.

Туристичний ринок в Україні досі знаходиться на стадії становлення, тому актуальними є дослідження, пов'язані з регіональними проблемами туристичної галузі. Туризм, згідно Закону України «Про туризм» визнаний одним з пріоритетних напрямків розвитку господарства країни, що визначає проведення державної туристичної політики, спрямованої на розбудову індустрії туризму відповідно до європейських стандартів.

Сьогодні у світі намітилась тенденція швидкого зростання сфери сільського

*Е.Ядранская*

**Региональный аспект формирования кадрового потенциала государства**

В статье рассматриваются проблемы связанные с созданием и использованием трудового потенциала на региональном уровне и уровне отдельных предприятий которые существуют в настоящий момент в Украине. Предложен общий механизм и определенно главные задания для регулирующего влияния на каждом иерархическом уровне.

*E.Idrans*

**Regional aspect of formation of personnel potential of the state**

In article problems connected with creation and use of labour potential at a regional level and a level of the separate enterprises which are considered exist at the moment in Ukraine. The general mechanism and definitely the main tasks for adjusting influence at each hierarchical level is offered.

Одержано 12.10.11

**УДК 338.484:379.85**

**О.В. Медведєва, доц., канд. біол. наук, Т.П. Мірзак, асист.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Еколого-економічні аспекти розвитку зеленого туризму на Кіровоградщині**

В статті здійснено аналіз основних проблем розвитку сільського зеленого туризму в Кіровоградській області та запропоновано шляхи вирішення ситуацій, що склалась в сучасних умовах господарювання.

**туристична індустрія, сільський зелений туризм, надходження до бюджету, підприємницька діяльність**

Розвиток рекреаційно-туристичної сфери для багатьох країн є однією з головних задач. Туризм поєднує в собі економічні, культурні, соціальні та екологічні аспекти, має потенціал для постійного розвитку, надзвичайно тісно поєднується з багатьма галузями економіки. Найважливішою особливістю туристичної індустрії є те, що вона може спиратись виключно на вітчизняне виробництво (продукція сільського господарства, легкої та харчової промисловості тощо), сприяючи зайнятості населення. Все це зумовлює провідне місце туризму у соціально-економічному житті як країни в цілому, так і окремих її регіонів.

За даними Всесвітньої туристичної організації, у понад 40 державах світу туризм став основним джерелом наповнення бюджету, а у 70 країнах – однією з трьох основних статей.

Туристичний ринок в Україні досі знаходиться на стадії становлення, тому актуальними є дослідження, пов'язані з регіональними проблемами туристичної галузі. Туризм, згідно Закону України «Про туризм» визнаний одним з пріоритетних напрямків розвитку господарства країни, що визначає проведення державної туристичної політики, спрямованої на розбудову індустрії туризму відповідно до європейських стандартів.

Сьогодні у світі намітилась тенденція швидкого зростання сфери сільського

зеленого туризму. Європейські країни розглядають сільський туризм як основний компонент економічного підйому своїх сільських територій.

Для України сільський зелений туризм – нове поняття, хоча з історії відомо, що відпочинок на селі використовувався відомими представниками української культури з давніх часів.

Окремі проблеми розвитку сільського зеленого туризму в умовах України досліджують В. Биркович, В. Васильєв, В. Гловацька, П. Горішевський, О. Дмитрук, Ю. Зінько, В. Кафарський, В. Косенко, М. Костриця, Н. Кудла, В. Липчук, М. Рутинський, М. Товт, В. Шулик та ін. Їхні наукові праці присвячені вивченню зеленого туризму як фактору стійкого розвитку сільських територій. Разом з тим слід зазначити, що недостатньо вивченими залишаються еколого-економічні та соціальні механізми регулювання туристичної галузі за регіонами, зокрема на Кіровоградщині.

У зв'язку з цим метою даної статті є визначення основних проблем розвитку сільського зеленого туризму в Кіровоградській області в сучасних умовах господарювання.

Сільський туризм з'явився у 70-х роках минулого століття в Європі. Мешканці мегаполісів, втомлені від стрімкого сучасного життя, почали знаходити особливу цінність у відпочинку з видом на живописні сільські пейзажі в атмосфері традиційного селянського устрою життя [2, 4].

В Україні поки ще немає єдиного визначення сільського зеленого туризму. Найбільш повне трактування надає, на нашу думку, В. Биркович (2008): сільський зелений туризм – це специфічна форма відпочинку в приватних господарствах сільської місцевості з використанням майна та трудових ресурсів особистого селянського, підсобного або фермерського господарства, природно-рекреаційних особливостей місцевості та культурної, історичної та етнографічної спадщини регіону [1].

У таких країнах, як Італія, Франція, Австрія, Німеччина, Великобританія, Іспанія сільський туризм починався як сезонна мода. Зараз ці держави називають країнами "першої хвилі", саме вони першими почали розвивати сферу зеленого туризму. Уряди цих країн першими ввели спеціальні заходи для регулювання аграрного сектора, надавши державну підтримку, що дозволило перетворити сільський туризм на перспективний сектор туристичної індустрії. Зелений туризм перетворився для окремих фермерів з побічного в основний вид діяльності, який вимагає уваги, інвестицій, рекламної підтримки тощо. В Італії, наприклад, для потреб бізнесу почали реконструювати старовинні садиби і навіть невеликі середньовічні монастирі.

Країни "другої хвилі", які почали освоювати сектор сільського туризму на початку 90-х років минулого століття, - Польща, Угорщина, Кіпр, Литва, Латвія, Естонія, Болгарія та інші. Україну, як і деякі інші пострадянські країни можна віднести до країн "третьої хвилі", які тільки намагаються розвивати сільський туризм [3, 5].

Кіровоградська область, що розташована в центрі України, і яка має для розвитку своєї рекреаційної сфери сприятливі природно-кліматичні умови, значний історико-культурний потенціал, необхідні людські та матеріальні ресурси, значно відстає від інших регіонів країни, а тим більше від зарубіжних країн за рівнем розвитку туристичних послуг.

Головним завданням розвитку зеленого туризму на Кіровоградщині є створення продукту, конкурентоспроможного як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку, здатного максимально задовольнити туристські потреби населення, забезпечити на цій основі комплексний розвиток територій та їх соціально-економічних інтересів при збереженні екологічної рівноваги та історико-культурної спадщини.

Серед головних чинників, що досі стримують розвиток туристичної індустрії в Україні і зокрема в Кіровоградській області можна виділити відсутність інфраструктури ринку туристичних послуг як цілісної системи та відповідного науково-дослідницького забезпечення галузі. В той же час, подальший розвиток туризму потребує застосування нетрадиційних інноваційних підходів до організації управління галуззю як на державному, так і на регіональному рівнях.

На сьогодні основними недоліками туристичної інфраструктури Кіровоградщини є застарілість переважної більшості капітальних споруд, що відносяться до неї; неузгодженість в просторі і часі, яка помічається між її елементами, а також відчутна нестача нормативно-правового підґрунтя функціонування та розвитку підприємств інфраструктури туризму.

Розвиток регіонального туризму неможливий на основі тільки ринкових механізмів, оскільки туризм не тільки економічне явище, але і соціальне, духовне і культурологічне. Тому важливою є необхідність створення механізмів сприяння реконструкції існуючих об'єктів туристичної інфраструктури. Необхідне формування системи центрів туристичної інформації - елементу туристичної індустрії [5].

Низька обізнаність про Кіровоградщину, як про туристичний регіон у поєднанні з недостатньо розвинутою інфраструктурою є основними перешкодами в становленні зеленого туризму. Останні декілька років українські туристи віддають перевагу міжнародним напрямам, які пропонують краще співвідношення ціни і якості. Але економічна криза і зниження рівня доходів населення роблять внутрішній туризм все більш привабливим.

Відповідно до державної статистичної звітності, у Кіровоградській області існує 67 ліцензованих туристичних підприємств (станом на грудень 2010 р.), з них реально працює 41 підприємство. Кількість туристів, що були обслуговані у 2010 році становила 17491 чол., надходження до бюджету склали 1134,08 тис. грн.

У той же час, в Кіровоградській області офіційно налічується лише 48 сільських зелених садиб, здатних приймати туристів (за даними управління культури і туризму).

Кожен господар зеленої садиби розробляє для гостей різні види програм з місцевим колоритом. Деякі туристи не проти на деякий час залучитися до сільської праці: подоїти корову, зірвати плоди з дерева або прокласти борону трактором. Проте, основа всього сільського туризму - кухня. Жоден турист не приїде в село на відпочинок, якщо не буде упевнений, що там його чекає здорова і екологічно чиста їжа.

Сьогодні у Європі все більшою популярністю користуються ферми, зайняті виготовленням або виробництвом традиційних місцевих продуктів: сирів, макаронів, солодоців, оливкового масла тощо. Гості з інтересом спостерігають за процесом та залучаються до нього самі.

У Білорусі за останні декілька років зелений туризм показав вражаючі темпи зростання. За підрахунками, зелена садиба в Білорусі приносить своєму господареві не менше \$600 доходу в місяць. Влада поклопоталась про створення достатньо зручної законодавчої моделі для малого туристичного бізнесу на селі. З 2008 р. будь-який житель села, який здає не більше трьох кімнат і годує гостей своєю їжею, вважається суб'єктом "екопідприємницької діяльності". Потрібно всього лише заплатити невеликий разовий податок і повідомити місцеву владу. Вже декілька років білоруські підприємці об'єднані в громадську організацію "Відпочинок в селі", яка привласнює кожній зеленій садибі від одного до чотирьох "півників", - по аналогії з готельними зірками.

На Кіровоградщині зазвичай українські селяни пропонують туристам в своїх садибах 2-4 кімнати без санвузлів. Часто приміщення для прийому гостей можуть бути суміжними з кімнатами господарів. Враховуючи ранній етап розвитку сільського туризму, такі умови мешкання можна вважати цілком прийнятними. До того ж вартість проживання в таких апартаментах знаходиться в низькому ціновому діапазоні - 25-80 грн. за добу. При цьому доходи від зеленого туризму надходять не тільки від здачі житла в оренду. Приймаючи гостей, господарі за додаткову плату пропонують їм продукти власного виготовлення. Багато власників садиб упроваджують послуги прокату спортивного і рибальського інвентаря, організують екскурсії для постояльців, знайомлять з місцевими традиціями і історією. За прикладом європейських селян українці запрошують туристів на сільськогосподарські роботи, найбільш популярні серед яких, - сінокіс і догляд за пасікою.

Цікавими туристсько-екскурсійними об'єктами Кіровоградщини є: пам'ятники історії, архітектури, археології, об'єкти етнографії, установи культури, виставки тощо. У сільській місцевості окрім історико-культурних об'єктів потенційно привабливі землеробство як етнографічне явище, об'єднане з ритуалами: поздоровлення з "хлібом, сіллю", "толока" - участь при збиранні хліба, на сінокосі - "обжинки" - свято після збирання врожаю; промисли - мисливство, рибальство, збирання тощо.

Соціально-економічними передумовами розвитку сільського туризму на Кіровоградщині є:

- наявний приватний житловий фонд;
- незайняте або частково зайняте в особистих селянських господарствах сільське населення;
- проблема збуту сільськогосподарської продукції, дві третини якої виробляється в особистих селянських та фермерських господарствах.

Отже, саме розвиток сільського туризму на Кіровоградщині є одним із напрямів застосування праці за рахунок створення нових робочих місць.

Розвиток сільського туризму буде впливати на:

- вирішення соціально-економічних проблем села;
- зменшення рівня безробіття на селі та розширення кола зайнятості сільського населення, особливо молоді;
- розширення можливостей реалізації продукції особистого підсобного господарства, причому реалізації її на місці;
- покращання благоустрою сільських садиб, вулиць, в цілому сіл; буде стимулювати розвиток соціальної інфраструктури;
- відродження, збереження і розвиток місцевих народних промислів, пам'яток історико-культурної спадщини;
- підвищення культурно-освітнього рівня сільського населення.

Сільський зелений туризм - це саме той сектор економіки, який заслуговує більшої уваги на Кіровоградщині. Він потенційно може забезпечити значний внесок в економіку сіла у вигляді нових робочих місць, збільшення надходжень від зовнішньоекономічної діяльності, поповнення державного бюджету через сплату податків, сприяти зниженню імпорту і інтенсифікувати використання місцевих сировинних ресурсів [1, 7].

Якщо буде належним чином задіяно таке багатство матеріальної і духовної культури, в сільському зеленому туризмі позитивний результат не змусить себе чекати. А саме - виросте добробут сільської сім'ї, зменшиться міграція з сільської місцевості, розшириться спектр туристичних послуг, збільшаться надходження до місцевих бюджетів, підвищиться конкурентоспроможність і привабливість, виростуть об'єми

внутрішніх і зовнішніх інвестицій в сільські регіони, збільшиться кількість робочих місць в галузях прямо або побічно пов'язаних з сільським туризмом; молодь, зокрема жінки, інші категорії громадян почнуть власну справу у сфері сільського туризму [6].

Розвиток сільського зеленого туризму в Україні підтримується спеціальними програмами Міжнародного фонду «Відродження», фонду «Євразія», Європейської федерації сільського зеленого туризму та іншими. Але цього недостатньо, щоб сільський зелений туризм в Україні дав поштовх для розвитку багатьох галузей економіки. Необхідно передусім здійснити законодавчо-нормативне врегулювання основ його функціонування.

Становлення й розвиток зеленого туризму залежить також від впливу громадських організацій, зокрема Спілки сприяння розвитку сільського зеленого туризму в Україні, діяльність якої повинна забезпечувати підвищення професійного рівня спеціалістів даної сфери обслуговування, сприяти покращанню інформаційно-консультативного та інноваційного спрямування розвитку галузі, здійснювати її представлення на вітчизняному й міжнародному ринку туристичних послуг.

Таким чином, перспективи становлення й розвитку сільського зеленого туризму як організаційної форми підприємництва мають позитивні передумови і залежать від можливостей його підтримки на державному та регіональному рівнях.

Організація відпочинку на селі буде мати надзвичайно позитивний вплив на економіку та екологію Кіровоградщини.

Розвиток сільського зеленого туризму в підприємницьких умовах потребує значної підтримки на державному й регіональному рівні. Визначальною передумовою успішного процесу становлення сільського зеленого туризму як організаційної форми підприємництва є розробка комплексу організаційно-економічних заходів, реалізація яких передбачає вирішення питань маркетингового спрямування, зокрема через поділ туристичного ринку на сегменти, що полягає у дослідженні економічних, соціальних, демографічних, цінкових та інших змін даної сфери; удосконалення системи інформаційно-консультативного забезпечення шляхом впровадження новітніх технологій; створення нових джерел фінансово-інвестиційного спрямування через впровадження грантів, мікрокредитів; забезпечення дотримання вимог екологізації згідно із сертифікатом “Зелена садиба”.

## Список літератури

1. Биркович В. Сільський зелений туризм – пріоритет розвитку туристичної галузі України.// Стратегічні пріоритети. Науково-аналітичний щоквартальний збірник. 2008. - №1 (6). - С.138-143.
2. Гловацька В.В. Сільський зелений туризм: сутність, функції, основи організації // Економіка АПК. – 2006. – № 10. – С. 148-155.
3. Гловацька В.В. Суть та види сільського зеленого туризму // Агроінком. – 2006. – № 5-6. – С. 132-135.
4. Горішевський П., Васильєв В., Зінько Ю. Сільський зелений туризм: організація надання послуг гостинності. – Івано-Франківськ.: Місто НВ, 2003. – 148 с.
5. Дмитрук О.Ю. Екологічний туризм: сучасні концепції менеджменту і маркетингу. Навчальний посібник. - К.: Альтерпрес, 2004. - 192 с.
6. Кифяк В.Ф. Організація туристичної діяльності в Україні. Чернівці: Книги-XXI, 2003. - 300 с.
7. Любіцева О.О. Ринок туристичних послуг ( геопросторові аспекти )- К.:” Альтерпрес “, 2002. – 436 с.

*О. Медведєва, Т. Мірзак*

**Эколого-экономические аспекты развития зеленого туризма на Кировоградщине**

В статье осуществлен анализ основных проблем развития сельского зеленого туризма в Кировоградской области и предложены пути решения ситуации, которая сложилась в современных условиях ведения хозяйства.

*O. Medvedva, T. Mirzak*

**Ekology-ekonomiks aspects of development of green tourism on Kirovograd region**

In the article the analysis of basic problems of development of rural green tourism is carried out in the Kirovogradskoy area and the ways of decision of situation which was folded in the modern terms of menage are offered.

Одержано 20.10.11

**УДК 346.543**

**Н.В. Гаврилова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Фактори підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства**

У статті висвітлено процес підвищення інвестиційної привабливості. Наведено основні фактори та резерви підвищення інвестиційної привабливості підприємства. Розглядаються етапи підвищення інвестиційної привабливості підприємства.

**інвестиційна привабливість, фактори та резерви підвищення інвестиційної привабливості, інвестиційна стратегія**

**Постановка проблеми.** Визначення рівня власної інвестиційної привабливості не є кінцевою метою для підприємства, що прагне отримати інвестиції. Потрібна розробка та реалізація заходів з підвищення інвестиційної привабливості, які спрямовуються на залучення нових інвесторів та на покращення умов інвестування. За наявності кращих перспектив розвитку підприємства у майбутньому інвестори не тільки охоче будуть вкладати кошти, але й робити це на більш вигідних для підприємства умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження управління інвестиційної діяльності та питання оцінки інвестиційної привабливості стали предметом особливої уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних учених-економістів, зокрема О. Балацького, І.Бланка, О. Вовчак, Е. Брігхема, В. Гейця, Е. Крилова, Г. Мунцеля, А. Пересади, Т.Майорової, У.Шарпа, В.Шеремета та ін. Але внаслідок динамічності умов господарювання ця проблематика набуває все більшого значення, виникає нагальна необхідність у подальшому дослідженні та виявленні факторів та резервів підвищення рівня інвестиційної привабливості.

**Метою статті** є дослідження факторів та резервів підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства на основі виявлення факторів прямого та

*О. Медведєва, Т. Мірзак*

**Эколого-экономические аспекты развития зеленого туризма на Кировоградщине**

В статье осуществлен анализ основных проблем развития сельского зеленого туризма в Кировоградской области и предложены пути решения ситуации, которая сложилась в современных условиях ведения хозяйства.

*O. Medvedva, T. Mirzak*

**Ekology-ekonomiks aspects of development of green tourism on Kirovograd region**

In the article the analysis of basic problems of development of rural green tourism is carried out in the Kirovogradskoy area and the ways of decision of situation which was folded in the modern terms of menage are offered.

Одержано 20.10.11

**УДК 346.543**

**Н.В. Гаврилова, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Фактори підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства**

У статті висвітлено процес підвищення інвестиційної привабливості. Наведено основні фактори та резерви підвищення інвестиційної привабливості підприємства. Розглядаються етапи підвищення інвестиційної привабливості підприємства.

**інвестиційна привабливість, фактори та резерви підвищення інвестиційної привабливості, інвестиційна стратегія**

**Постановка проблеми.** Визначення рівня власної інвестиційної привабливості не є кінцевою метою для підприємства, що прагне отримати інвестиції. Потрібна розробка та реалізація заходів з підвищення інвестиційної привабливості, які спрямовуються на залучення нових інвесторів та на покращення умов інвестування. За наявності кращих перспектив розвитку підприємства у майбутньому інвестори не тільки охоче будуть вкладати кошти, але й робити це на більш вигідних для підприємства умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження управління інвестиційної діяльності та питання оцінки інвестиційної привабливості стали предметом особливої уваги багатьох вітчизняних та зарубіжних учених-економістів, зокрема О. Балацького, І.Бланка, О. Вовчак, Е. Брігхема, В. Гейця, Е. Крилова, Г. Мунцеля, А. Пересади, Т.Майорової, У.Шарпа, В.Шеремета та ін. Але внаслідок динамічності умов господарювання ця проблематика набуває все більшого значення, виникає нагальна необхідність у подальшому дослідженні та виявленні факторів та резервів підвищення рівня інвестиційної привабливості.

**Метою статті** є дослідження факторів та резервів підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства на основі виявлення факторів прямого та



непрямого впливу та розгляді його основних етапів.

**Виклад основного матеріалу.** Інвестиційна привабливість характеризується сукупністю політичних, правових, економічних і соціальних умов, що сприяють інвестиційній діяльності вітчизняних та іноземних інвесторів. Інвестиційну привабливість підприємства слід розглядати як сукупність характеристик його управлінської та фінансово-господарської діяльності, перспектив розвитку та можливостей залучення інвестиційних ресурсів [3]. Заходи з управління інвестиційною діяльністю підприємства в кінцевому підсумку мають спрямовуватись на підвищення його інвестиційної привабливості.

Серед діючих факторів і резервів підвищення інвестиційної привабливості нами виділено та детально досліджено чотири групи: фінансово-економічні, що здійснюють прямий вплив на рівень привабливості підприємства, та три групи факторів непрямого впливу: соціальні, інформаційні та екологічні [4].

Підвищення інвестиційної привабливості може бути як наслідком прямого покращення показників, наприклад, прискорення обігу оборотних коштів за рахунок скорочення заборгованості, а також непрямого, наприклад, підвищення вмотивованості персоналу, що в кінцевому рахунку призведе до покращення фінансових показників. Але зв'язок між такими факторами і фінансовими коефіцієнтами простежити набагато важче.

До фінансово-економічних факторів підвищення інвестиційної привабливості пропонуємо віднести:

- підвищення ефективності використання основних фондів на підприємстві;
- зростання ефективності використання оборотних коштів; покращення показників ліквідності, фінансової стійкості, платоспроможності підприємства;
- удосконалення управління прибутком підприємства;
- запровадження маркетингових заходів;
- підвищення ефективності тарифної політики;
- впровадження моніторингу цін на сировину та комплектуючі вироби;
- управління якістю.

До соціальних факторів належать:

- підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- покращення соціальної інфраструктури;
- підвищення якості роботи управлінського персоналу.

До інформаційних факторів і резервів слід віднести:

- розробку і впровадження прогресивних інформаційних систем на підприємстві;
- забезпечення доступності внутрішньої інформації;
- налагодження каналів обміну зовнішньою інформацією.

До екологічних факторів належать:

- покращення інфраструктури міських пересувних систем з урахуванням еколого-гігієнічних вимог до всіх можливих небезпечних чинників, пропускної здатності вулиць, стану відповідних автомобільних парків та автостоянок, організації та поліпшення дорожнього руху впродовж року, зменшення рівня шуму тощо;
- удосконалення робочих процесів дизелів з підвищення рівня паливної економічності.

Вплив іншого економічного фактору формування інвестиційної привабливості підприємства – маркетингових заходів – є дуже суттєвою проблемою. Стимулювання широкого надання послуг завдяки відповідній рекламній політиці, грамотний вихід і

утримання на різних сегментах ринку тощо, дозволяють підприємству значно покращити усі показники своєї діяльності [1].

Не менш важливим є фактор підвищення ефективності управління ціноутворенням на підприємстві. Він дуже щільно пов'язаний із попереднім фактором, оскільки сама маркетингова служба повинна досліджувати сегменти ринку, на яких реалізується або планується надання автотранспортних послуг.

Окремим фактором підвищення інвестиційної привабливості підприємства є наявність адекватної інформації про ціни на сировину та комплектуючі. Тому необхідним є формування на ринку спеціальних установ, основним видом діяльності яких був би моніторинг. Вони зможуть надати підприємствам можливість отримати точні відомості про ціни на ринку і обрати оптимальний варіант.

Ефективність використання природоохоронних заходів може бути пов'язана з багатьма факторами і далеко не завжди залежить від самого підприємства. Законодавчі акти, що визначають відповідальність за забруднення навколишнього середовища, містять певні економічні важелі стимулювання введення безпечних для навколишнього середовища технологій.

Важливим фактором, що впливає на конкурентоспроможність підприємства, є підвищення якості послуг. Ця вимога стосується не тільки підвищення якості наданих послуг, а й відповідності їх міжнародним стандартам якості. Наявність величезної кількості вимог до якості набагато збільшує витрати, пов'язані з наданням послуг та їх тестуванням, дозволяє виходити на міжнародний ринок із світовим рівнем цін на послуги.

Соціальні фактори і резерви росту інвестиційної привабливості включають використання ефективних моделей стимулювання високих результатів діяльності, прогресивних форм оплати і стимулювання праці, системи заохочення і компенсаційних виплат, які в кінцевому підсумку призводять до покращення саме фінансово-господарських показників діяльності підприємства. Їх вплив може бути простежений під час розрахунку рейтингу інвестиційної привабливості і відбивається на його кінцевому значенні.

У підвищенні ефективності управління на підприємстві найважливішим є забезпечення достатньої мотивації кваліфікованих фахівців-управлінців у максимізації фінансово-економічних результатів діяльності підприємства.

Серед інформаційних факторів зростання інвестиційної привабливості і, зокрема, впровадження прогресивних технологій та інформаційних систем, слід виокремити необхідність інтеграції окремих автоматизованих систем управління на підприємстві. Інтеграція різних систем управління не є разовою операцією, а повинна бути серйозним і довготривалим процесом.

Серед інших інформаційних складових формування інвестиційної привабливості підприємства слід особливо виділити ступінь відкритості внутрішньої інформації для потенційних інвесторів, які, за відсутності необхідних їм даних, можуть одразу віднести потенційного реципієнта до категорії об'єктів з високим ризиком вкладання коштів, тобто з низькою інвестиційною привабливістю.

Розглядаючи інформаційні потоки підприємства, їх не слід розцінювати як замкнуту систему. Вкрай важливим є не тільки високий рівень автоматизованих систем управління на підприємстві, але й наявність сталих і розвинутих інформаційних зв'язків з іншими господарюючими суб'єктами, в першу чергу, з державними органами, постачальниками та споживачами. В межах економіки країни найнеобхіднішими є заходи із спрощення відносин із податковою адміністрацією, перехід на виключно електронні розрахунки із контрагентами.

Пропонується підвищення інвестиційної привабливості здійснювати поетапно [2].

На першому етапі здійснюється оцінка фактичного рівня інвестиційної привабливості потенційного підприємства-реципієнта.

Другий етап передбачає визначення переліку факторів і резервів росту інвестиційної привабливості відповідно організаційно-правовій формі підприємства, сфері діяльності і конкретним умовам господарювання.

На третьому етапі проводиться оцінка значущості окремих конкретних факторів підвищення інвестиційної привабливості підприємства. Із числа визначених факторів і резервів зростання інвестиційної привабливості на наступних етапах обираються в першу чергу ті, що не потребують значних капітальних вкладень і не вимагають великих витрат часу. Наступними є заходи, які потенційно повинні призвести до найбільшого ефекту, але які пов'язані із значними видатками та великими часовими втратами.

Четвертий етап пов'язаний із формуванням конкретного набору заходів із підвищення інвестиційної привабливості.

На п'ятому етапі здійснюється оцінка інвестиційної привабливості підприємства після врахування впливу окремих факторів та мобілізації наявних резервів. Здійснення оцінки повинно проходити за тим же методом, що й на першому етапі. Це дозволяє простежити ефект від вжиття відповідних заходів. Використання резервів зростання інвестиційної привабливості призводить до зміни фінансових коефіцієнтів, значення яких, у свою чергу, відбивається на узагальнюючому показнику привабливості підприємства. Після впровадження зазначених заходів із підвищення інвестиційної привабливості, якщо вони є ефективними, підприємство отримає більший рейтинг, ніж на першому етапі.

Інвестиційна привабливість підприємства значною мірою залежить від розробки чіткої стратегії, що пов'язана як із реалізацією у перспективі його інвестиційного потенціалу, так і з забезпеченням дотримання положень загальної стратегії фінансово-економічного розвитку та головних цілей функціонування підприємства. Інвестиційна стратегія повинна формуватись з орієнтацією на наявні та потенційні фінансові, організаційні, кадрові, технологічні, сировинні, енергетичні та інші ресурси, які є в розпорядженні підприємства і які можуть бути залучені на вигідних для нього умовах.

Розробка і реалізація інвестиційної стратегії підприємств полягає насамперед у формуванні довгострокових цілей, пов'язаних із реалізацією мети діяльності підприємства як з позиції суспільства, що визначається затребуваністю ринком послуг з вантажних та пасажирських перевезень, так і з позиції підприємства, що полягає в отриманні доходу. Інвестиційна стратегія містить визначення довгострокових пріоритетів у сфері реалізації цілей інвестиційної діяльності, встановлення черговості їх досягнення та передбаченні можливих фінансово-економічних наслідків для підприємства у випадку відхилень від визначених темпів і пропорцій функціонування основних його систем.

Окрім того, невід'ємним елементом інвестиційної стратегії є обґрунтування і вибір методів досягнення поставлених цілей інвестування. Тому інвестиційна стратегія має наступні складові:

- визначення мети, цілей та напрямків діяльності підприємства;
- оцінка та аналіз зовнішнього політичного, правового та економічного середовища;
- оцінка переваг та слабких сторін фінансово-господарської діяльності підприємства;

- аналіз стратегічних альтернатив;
- вибір прийняттого варіанту стратегії і планування її реалізації.

Основними принципами формування інвестиційної стратегії підприємств мають стати:

- розгляд підприємства як відкритої системи, що здатна до саморегуляції;
- врахування базових стратегій операційної діяльності підприємства;
- переважна орієнтація на підприємницький стиль стратегічного управління інвестиційною діяльністю;
- охоплення всіх рівнів управління інвестиційною діяльністю підприємства;
- адаптування інвестиційної стратегії до змін чинників зовнішнього середовища;
- забезпечення альтернативності стратегічного інвестиційного вибору;
- врахування рівня інвестиційного ризику в процесі прийняття стратегічних інвестиційних рішень;
- орієнтація на професіоналізм інвестиційних менеджерів підприємства в процесі реалізації інвестиційної стратегії підприємства.

Основними засадами успішної реалізації стратегії інвестиційної діяльності мають стати:

- збільшення обсягу капітальних вкладень підприємств за рахунок прибутку та амортизації;
- удосконалення кредитних засад фінансування інвестицій;
- збільшення обсягу інвестиційних ресурсів, що формуються на фондовому ринку за рахунок заощаджень населення;
- запровадження економічного механізму страхування інвестиційних ризиків;
- забезпечення стабільності законодавства, що регламентує режим інвестиційної діяльності.

Перш ніж обирати інвестиційну стратегію діяльності підприємства, необхідно сформулювати певну сукупність альтернативних стратегій та провести їх ретельний аналіз. У межах обраної базової стратегії можливі декілька напрямів дій, які називають стратегічними альтернативами.

Інвестиційна стратегія розробляється на основі сформованої інвестиційної політики підприємства, сутність і спрямованість якої полягає у виборі найбільш раціональних шляхів збереження і розширення виробничого потенціалу. Тому в якості її основних положень слід виділити наступні:

- досягнення економічного, науково-технічного і соціального ефекту від інвестування;
- застосування для кожного об'єкта інвестування конкретних методів оцінки ефективності, за підсумками якої здійснюється відбір та реалізація інвестиційних проектів, що забезпечують підприємству максимальну ефективність;
- отримання підприємством найбільшого прибутку на вкладений капітал;
- раціональне витрачання коштів на реалізацію безприбуткових проектів, тобто зниження витрат на досягнення науково-технічного, соціального або економічного ефекту;
- використання підприємством державної підтримки для підвищення ефективності інвестицій у формі бюджетних позик, гарантій Уряду і т.д.;
- забезпечення мінімізації інвестиційних ризиків, пов'язаних із реалізацією конкретних проектів. Вплив комерційних ризиків (будівельних, виробничих, транспортних та ін.) може бути оцінений через імовірність зміни очікуваної доходності

інвестиційних проектів і відповідне зниження їх ефективності. Такі ризики можуть бути знижені замовниками проектів і залученими інвесторами шляхом самострахування, тобто створення фінансових резервів, диверсифікації інвестиційного портфеля і комерційного страхування. Захист від некомерційних ризиків забезпечується шляхом надання гарантій Уряду і страхування інвестицій;

– забезпечення ліквідності інвестицій. Цього положення слід дотримуватись в силу значних змін зовнішнього інвестиційного середовища, кон'юнктури ринку чи стратегії розвитку підприємства. З огляду на це по окремих об'єктах інвестування може суттєво знизитися дохідність, що спричинить негативний вплив на інвестиційну привабливість підприємства. Тому, враховуючи вплив цих негативних факторів, інколи доцільно приймати рішення про своєчасний вихід із неефективних проектів і реінвестування вивільненого капіталу.

При розробці інвестиційної стратегії підприємства слід враховувати наступні фактори:

- фінансовий стан підприємства;
- технічний рівень виробництва;
- наявність у підприємства як власних фінансових ресурсів, так і можливості залучення позикових коштів у виді кредитів і займів;
- фінансові умови інвестування на ринку капіталу;
- комерційну і бюджетну ефективність інвестиційних проектів, які передбачається реалізовувати;
- умови страхування і одержання відповідних гарантій від некомерційних ризиків.

Успішна реалізація напрямів інвестиційної стратегії підприємства можлива за умови нарощення та підтримки інтелектуального потенціалу інвестиційної діяльності, стимулювання підвищення його творчої віддачі, формування господарського механізму, який зробив би процес упровадження науково-технічного прогресу життєво необхідним і вигідним.

**Висновки.** Підвищення ефективності управління інвестиційною діяльністю підприємства передбачає створення механізму виявлення і оптимального використання резервів підвищення інвестиційної привабливості. Одночасне використання усіх резервів зростання інвестиційної привабливості насправді не є можливим, в першу чергу, через брак коштів, кваліфікованих спеціалістів, повного масиву необхідної інформації для здійснення відповідних заходів. Практика доводить неефективність розпорошення зусиль за багатьма напрямками інвестиційної діяльності. Усе потрібно сконцентрувати на окремих, найважливіших інвестиційних проектах. Це потребує розробки конкретних рекомендацій щодо виявлення найбільш впливових аспектів, вимірювання ступеню впливу та кінцевих наслідків.

## Список літератури

1. Балацький О.Ф. Управління інвестиціями [навч. посіб.] / О.Ф. Балацький, О.М. Теліженко, М.О. Соколов. – Суми. – Університетська книга. – 2004. – 231с.
2. Крылов Э.И. Анализ финансового состояния и инвестиционной привлекательности предприятия: учебное пособие / Э.И. Крылов. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 192с.
3. Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій: затверджена наказом Агентства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій від 23.02.1998 №222 // Українська інвестиційна газета. – 1998. – 21 квітня.
4. Пересада А. Інвестиційне кредитування: навч. – метод. посібник / А.А. Пересада, Т.В. Майорова: КНЕУ, 2002. – 272с.

*Н. Гаврилова*

**Факторы повышения уровня инвестиционной привлекательности предприятия**

В статье освещается процесс повышения инвестиционной привлекательности предприятия. Приводятся основные факторы и резервы повышения инвестиционной привлекательности предприятия. Рассматриваются этапы повышения инвестиционной привлекательности предприятия.

*N. Cavrilova*

**Factors of increase of level of investment attractiveness of enterprise**

The process of increase of investment attractiveness is reflected in the article. Basic factors and backlogs of increase of investment attractiveness of enterprise are resulted. The stages of increase of investment attractiveness of enterprise are examined.

Одержано 22.10.11

**УДК 380.837:342.513:330.567.4**

**К.С.Дзеверіна, здобувач**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,*

## **Роль інституціонального механізму реалізації державної власності в національній економіці**

Досліджується значення інституціонального механізму реалізації державної власності в національній економіці. Зазначається, що він виступає засобом нормативної легітимізації відносин власності, визначає механізм узгодження та рівень адекватності політичних, економічних, соціальних, правових та інших відносин суб'єктів господарювання, через які забезпечується регулюючий вплив держави на інститути влади, довіри, конкуренції тощо з метою розвитку інституту державної власності. **інституціональний механізм, інститути, державна власність, легітимність, національна економіка, суб'єкт господарювання**

**Постановка проблеми.** Потреба в дослідженні інституціонального механізму реалізації державної власності в сучасних умовах обумовлена, насамперед, відсутністю цілісної, системної політики держави, спрямованої на довгостроковий розвиток відносин державної власності як базису соціально-економічної системи з урахуванням інституціональних особливостей національної економіки. Інститут державної власності застосовуючи інституціональний механізм, сприяє розвитку соціально-економічної системи країни та підвищенню добробуту населення.

**Аналіз останніх досліджень.** Застосування інституціонального підходу для розвитку економічних систем, що розглянуті у працях Д. Норта, В. Геєця, А. Гальчинського, В. Могилевського, Ю. Кіндзерського, Д. Стеценка, Я. Жаліло, Д. Чернікова ґрунтуючись на базових принципах системності, узгодженості, соціально-економічної доцільності, послідовності, відповідальності, сприяє якісному та довгостроковому розвитку національної економіки [1-7]. Інститути є фундаментом стабільності та визначеності інституціонального середовища як сукупності

*Н. Гаврилова*

**Факторы повышения уровня инвестиционной привлекательности предприятия**

В статье освещается процесс повышения инвестиционной привлекательности предприятия. Приводятся основные факторы и резервы повышения инвестиционной привлекательности предприятия. Рассматриваются этапы повышения инвестиционной привлекательности предприятия.

*N. Cavrilova*

**Factors of increase of level of investment attractiveness of enterprise**

The process of increase of investment attractiveness is reflected in the article. Basic factors and backlogs of increase of investment attractiveness of enterprise are resulted. The stages of increase of investment attractiveness of enterprise are examined.

Одержано 22.10.11

**УДК 380.837:342.513:330.567.4**

**К.С.Дзеверіна, здобувач**

*ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,*

## **Роль інституціонального механізму реалізації державної власності в національній економіці**

Досліджується значення інституціонального механізму реалізації державної власності в національній економіці. Зазначається, що він виступає засобом нормативної легітимізації відносин власності, визначає механізм узгодження та рівень адекватності політичних, економічних, соціальних, правових та інших відносин суб'єктів господарювання, через які забезпечується регулюючий вплив держави на інститути влади, довіри, конкуренції тощо з метою розвитку інституту державної власності. **інституціональний механізм, інститути, державна власність, легітимність, національна економіка, суб'єкт господарювання**

**Постановка проблеми.** Потреба в дослідженні інституціонального механізму реалізації державної власності в сучасних умовах обумовлена, насамперед, відсутністю цілісної, системної політики держави, спрямованої на довгостроковий розвиток відносин державної власності як базису соціально-економічної системи з урахуванням інституціональних особливостей національної економіки. Інститут державної власності застосовуючи інституціональний механізм, сприяє розвитку соціально-економічної системи країни та підвищенню добробуту населення.

**Аналіз останніх досліджень.** Застосування інституціонального підходу для розвитку економічних систем, що розглянуті у працях Д. Норта, В. Геєця, А. Гальчинського, В. Могилевського, Ю. Кіндзерського, Д. Стеценка, Я. Жаліло, Д. Чернікова ґрунтуючись на базових принципах системності, узгодженості, соціально-економічної доцільності, послідовності, відповідальності, сприяє якісному та довгостроковому розвитку національної економіки [1-7]. Інститути є фундаментом стабільності та визначеності інституціонального середовища як сукупності

основоположних соціальних, політичних, психологічних, правових і економічних правил, що визначають рамки людської поведінки. Але недостатньо висвітлено в національній економіці країни вплив інституціонального механізму реалізації державної власності на розвиток відносин власності.

**Мета статті.** Використання інституціонального підходу для розвитку відносин власності в національній економіці дає можливість реалізувати довгострокові і перспективні програми розвитку, а також сприяє легітимності інститутів. Тож мета статті полягає у обґрунтуванні необхідності застосування інституціонального механізму реалізації державної власності як засобу нормативної легітимізації відносин власності та засобу якісного розвитку соціально-економічної системи.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасний етап розвитку національної економіки спричиняє необхідність пошуку більш системних і комплексних підходів, урахування не лише економічних факторів впливу на розвиток відносин власності, а й політичних, соціальних, правових, психологічних, етичних, духовних тощо. Державна власність виступає базисом держави як господарюючий суб'єкт при здійсненні підприємницької діяльності. Вона використовується як інструмент для вирішення більшості соціально-економічних проблем шляхом реалізації своєї функції - власника, підприємця та регулятора політико-економічних і соціально-інституціональних процесів суспільства через державну, змішану власність з контрольним пакетом акцій у власних руках. Через інститут державної власності держава впливає на структурні соціально-економічні зміни в країні; обсяг надходжень коштів у дохідну частину бюджету; привабливість і надійність соціально-економічного середовища країни для інвестицій (особливо прямих іноземних інвестицій); добробут населення, соціальну стабільність у суспільстві тощо.

Для сучасної України, для якої ринкові перетворення ще не завершені, необхідною умовою є наявність певного „організуючого ядра”, навколо якого із хаотичних трансформаційних процесів виникають стійкі структурні острівці [1]. Таким „організуючим ядром” для відносин власності виступає державна власність, навколо якої під впливом інституціональних змін формуються інститути. Відчуваючи тяжіння ядра, групуючись навколо нього, інститути становляться стійкими організаційними утвореннями й, в свою чергу, притягують інші хаотичні формування, впорядковуючи їх. Послаблення внутрішньої стійкості господарюючої системи, порушення адекватної взаємодії із зовнішнім середовищем, втрата цілей якісного стратегічного розвитку обумовлюють наростання хаотичності в економічних, соціальних, політичних і правових відношеннях, які утворюють внутрішнє інституціональне середовище країни. Для формування ефективної національної системи в неї вносяться ззовні або виникають внутрішньо елементи впорядкування і раціональної організації у вигляді довгострокових господарських зв'язків, на основі чого відбувається відповідна взаємодія суб'єктів господарювання.

Як зазначає, провідний вітчизняний вчений В.Гесць, основоположне значення в інституціональних перетвореннях національної економіки, як складової частини політичної та економічної реформ полягає у необхідності «зміни стосунків у сфері власності шляхом формування інституту приватної власності з використанням механізмів роздержавлення та приватизації. Як виявилось, інституціональна реформа стала домінуючою у сфері інтересів тих, хто мав владу і неконтрольований доступ до ресурсів та здійснював контроль над інститутами, які реалізували програми приватизації». Інституціональні реформи в країні мали переважно політичний підтекст і не відповідали багатьом вимогам, які стосуються ефективного господарювання. Внаслідок цього ступінь незадоволення населення своїм становищем зростав до 1999 р.



з 62,4% до 73,1%, і лише на 2008 р. він знизився на 26,5%. Незадоволення політикою держави у 1998 році мало критичний показник - 33,9% порівняно з іншими трансформаційними періодами з моменту проголошення незалежності України, а на 2008 р. він знизився на 15,3% . Необхідне розуміння того, що вирішальне значення для розвитку національної економіки має „не сам по собі перехід від винятково державної до переважно приватної власності, що було значною мірою основною парадигмою перетворень у попередні роки, а розвиток, насамперед ринкової конкуренції, зокрема й між інститутами власності, та інституціональної впорядкованості відносин”. Крім того, стає очевидним, що „подальші економічні і політичні перетворення потребують від суспільства подолання сформованої безвідповідальності, розвитку ініціативності, зміцнення моралі й усунення утриманства, заохочення професіоналізму й ошадливості. Тим самим буде створюватися моральна база для відродження консенсусу в суспільстві й довіри до інститутів” [2, с.460-463].

В Україні процес правового закріплення власності супроводжується її соціокультурним несприйняттям більшості населення, тобто в країні виникла легальна, але не легітимна власність. Більшість громадян завдяки несправедливим і непрозорим приватизаційним процесам, спричиненим владою, стали виступати за повернення її в актив держави. І ніхто тепер не знає за який час під впливом еволюційних поглядів людей власність здобуде адекватне суспільне визнання. Разом з тим модернізація господарської системи країни повинна здійснюватися одночасно з легітимністю власності. Інакше можливість модернізації та її ефективність ставиться під сумнів [3]. Але нелегітимний стан власності є зручним для певного кола осіб, штучно підтримується ним, що дозволяє з меншими витратами (порівнянно з легальними процедурами) отримувати бажані економічні або політичні дивіденди. Таким чином, недостатня увага до інституціонального забезпечення розвитку державної власності, призвела до відсутності легітимності прав власності в суспільстві.

Зміни у формальних правилах можуть стати результатом юридичних, тобто законодавчих змін, які випливають із судових рішень, що створюють прецеденти в межах чинного законодавства; зміни в регулюючих правилах, які вводять владні структури і за якими будується вся система правил. Зміни у неформальних обмеженнях – норми, особисті стандарти чесності – обумовлені тими ж факторами, що і формальні, але вони здійснюються поступово і доволі часто являються підсвідомими, формуючи в індивідів моделі поведінки, пов’язані з новим сприйняттям вигод і витрат [4].

Недостатній рівень урахування еволюційного підходу та інституціональних змін в процесі розвитку інституту державної власності викликав негативне ставлення в суспільстві до приватизаційних процесів, що свідчить про таке:

- данні процеси відбувалися непрозоро, як правило, лобіювалися інтереси олігархічних груп та можновладних осіб;
- тенденція якісного розвитку виробництва, коли кошти від приватизації вкладаються в інноваційно-інвестиційний розвиток промисловості та інших стратегічно важливих галузей виробництва не простежується;
- відсутність обов’язкової персоніфікації власників і жорсткого державного контролю за дотриманням соціальних і економічних зобов’язань новими власниками, з метою запобігання багаторазовому перепродажу підприємств викликає недовіру до інститутів влади, власності та бізнесу.

Приватизаційні процеси впливають на диференціацію доходів населення, становище різних його верств, ступінь незадоволення життєвими благами. Досвід багатьох країн свідчить, що «першочергове значення має віра населення у правильність накреслених заходів, у реальну можливість виведення країни з тупикового стану. У

результаті можна запроваджувати не лише заходи, що забезпечують негайний ефект, а й часом непопулярні заходи, які дадуть результати в найближчій перспективі» [5, с.30].

Добробут населення при значних обсягах приватизації державної власності не покращився. Так, у 2008 р. ВВП України на душу населення становив 3,9 тис. дол., а в 2009 р. – 2,5 тис. дол. При цьому відповідний показник у Білорусі сягає 5,1 тис. дол., Казахстані – 6,9 тис. дол., Росії – 8,9 тис. дол., а у Польщі – 11,1 тис. дол., тобто майже у 4,5 разів вище, ніж у нас. «Україна свого часу значно перевищувала за економічними параметрами Румунію і Болгарію. Нині у цих країнах показники ВВП на душу населення вдвічі-втричі вищі, ніж в Україні» [6, с.7].

Функціональна необхідність виділення інституціонального механізму реалізації державної власності, як базису для розвитку державної власності, визначається:

- потребами врахування морально-етичної поведінки індивідів як носіїв культурних цінностей, звичок, традицій і правил, що приймають і розділяють члени суспільства, у межах економіко-правової взаємодії;
- необхідністю визначення інституціональних змін, що впливають на мотивацію дій суб'єктів господарювання і готовність (або відсутність необхідності) нести відповідальність (у тому числі соціальну) за наслідки;
- не легітимністю не лише державної, а й приватної власності;
- потребою встановлення тенденцій спрямованих на формування середнього та малого класу як фундаменту стабільності та розвитку національної економіки;
- необхідністю узгоджень преференцій індивідів, що дозволяє досягати поставлених цілей із найменшими економічними витратами з врахуванням соціальних пріоритетів, а також прогнозувати господарюючим суб'єктам стратегію і тактику своїх дій у відповідності до встановлених інституціональних вимог тощо.

Системно-інституціональний підхід до відносин державної власності передбачає, що добробут господарюючих суб'єктів залежить не стільки від ресурсів, якими вони володіють, скільки від тих інституціональних обмежень, у межах яких вони можуть їх використовувати. У свою чергу, інститути в економіко-соціальному середовищі являють собою набір нормативів формального і неформального характеру, що регулюють трансакції суб'єктів соціально-економічних відносин.

Вплив різних соціальних груп на суспільне життя України, а значить і на формування інституціонального середовища є таким (рис. 1): на першому місці – робітники і селяни (40,6%), друге впевнено займає мафія і злочинний світ (37,7%), далі з невеликим розривом знаходяться лідери політичних партій (29,1%) і чиновники (28,9%), і лише потім йдуть - підприємці і бізнесмени (28,8%), керівники державних і сільськогосподарських підприємств (23,1%), працівники правоохоронних органів і військові (22,7%), інтелігенція (14,0%) [2]. Таким чином поки в Україні вплив інституту корупції (тіньової економіки) буде випереджати вплив інституту бізнесу (різниця складає 8,9%) та інституту державної власності (14,6%), проблема соціальної спрямованості й ефективності інституціонально-економічного розвитку національної економіки буде вирішуватися дуже складно. Залишається актуальною проблема злиття влади і бізнесу. В умовах, коли значимість політичного впливу і персональних позицій чиновників є вагомішою, ніж дія та розвиток інститутів бізнесу, довіри, конкуренції, державної власності та інших, що формують реальний сектор економіки, сподіватися на динамічний соціально-економічний розвиток країни марно.

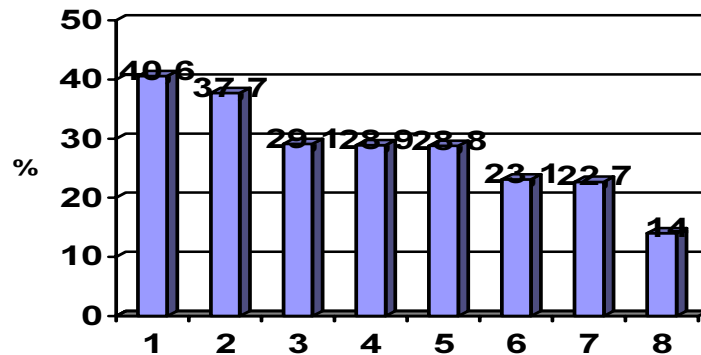


Рисунок 1 – Рівень впливовості окремих соціальних груп на суспільство, в середньому за 1994-2008 рр.

Пріоритетності набуває вирішення об'єднаннями підприємців вузькогрупових завдань через встановлення безпосередніх контактів з представниками органів влади, тобто лобіювання інтересів як найдешевший та найоперативніший метод дії. Тим часом, в аналізованій ситуації практика лобіювання сприяє значній політизації економіки - формуванню елітних економічних груп, які здобувають конкурентні переваги внаслідок зрощування з державною владою, тому зацікавлені у збереженні дефіцитності ресурсів та невизначеності економічної політики. Лобіювання вузькогрупових цілей за крайньої обмеженості ресурсів призводить до їх перерозподілу замість того, щоб забезпечити ресурсовідтворення. Також підвищується непередбачуваність державної політики та зростає рівень підприємницьких ризиків, що стає перешкодою для становлення ефективних ринкових інститутів, а відтак і підвищенню конкурентоспроможності національної економіки [7].

Підприємці довіряють не структурам, а конкретним людям, тому відсутня загальна, універсальна сукупність норм, яка регулює поведінку всіх економічних суб'єктів (без винятку) і як наслідок формуються кланові норми і правила, які використовуються у середовищі визначених або „своїх” контрагентів. У правилах відображаються одноманітні, повторювані необхідні атрибути взаємозв'язку, дотримання яких може забезпечити адекватне коло суб'єктів господарювання. Правило як інструмент інституціонального механізму не має обов'язкового (нормативного) характеру застосування в практиці. Але з дотриманням правил пов'язана соціальна відповідальність, також вони є необхідною умовою функціонування інституціонального механізму реалізації державної власності як засобу колективного узгодження спільних дій і факторів підтримки порядку у системі взаємодій. При ігноруванні правил найпростіші трансакції стають неможливими або дуже значними.

Інститути державної власності, бізнесу, корупції, довіри та інші, надаючи економічним суб'єктам інформацію про норми і правила господарської поведінки, створюють певне середовище для реалізації їх економічних можливостей, які забезпечують спрямованість взаємодії. У процесі трансформації втілення таких взаємодій в господарську дійсність відбуваються завдяки визначенню необхідних правил та норм з їх обов'язковим дотриманням. Завдяки інституціональному механізму підвищується стійкість соціально-економічної системи і впорядковуються господарські взаємовідносини на основі визначення норм і правил поведінки суб'єктів господарювання (держави, підприємств, організацій, індивідів тощо). Інституціональний механізм реалізації державної власності, являючись однією із

складових механізму господарювання, створює вихідні умови реалізації його цілей і виступає структуроутворюючим фактором господарюючої системи. Застосування різних інструментів інституціонального механізму державної власності на рівні макроекономіки може бути ефективним лише тоді, якщо їх дія не викликає значного зростання трансакційних витрат, і якщо вони враховують специфічну особливість сутності відносин державної власності.

Зазначимо, що в національній економіці інституціональний механізм реалізації державної власності є засобом нормативної легітимізації відносин власності та інституціональної впорядкованості відносин політичних, економічних, соціальних, правових та інших інститутів суспільства. Узгоджена взаємодія інститутів з урахуванням інституціональних особливостей національної економіки, виступає базисом для розвитку державної власності.

Зневажливий підхід до якісного формування інституту власності обумовив відхилення його розвитку від загальносвітових тенденцій. В трансформаційних процесах інституту державної власності виникли значні деформації, які проявляються у сприянні влади цілеспрямованому формуванню таких феноменів, як неефективний власник, легальна, але нелегітимна власність, підтримання режиму „розмитих” прав власності і тіньової економіки. В даному контексті режим „розмитої” власності розглядається як невизначеність і „розмитість” прав суб’єктів, непрозорість в прийнятті державних рішень, „ручне” управління державними ресурсами, в тому числі бюджетом, недостатній рівень економічного обґрунтування претензій, з одного боку, держави на частину доходів суб’єктів, що виплачуються у вигляді податків, а з другого - господарюючих суб’єктів на отримання державних ресурсів тощо [3]. Всі вище означені чинники сприяють підвищенню рівня трансакційних витрат.

**Висновки.** Інституціональний механізм державної власності через переплетення багатьох соціальних, культурних, ідеологічних, політичних та інших видів відносин реалізує взаємозв’язки, через які забезпечує регулювання економіко-правових взаємодій суб’єктів у межах інститутів національної системи господарювання. Впорядкування господарських взаємовідносин і реалізація інтересів щодо власності суб’єктами господарювання здійснюється на певних умовах у межах норм і правил інституціонального середовища. Дотримання цих умов є обов’язковим для всіх суб’єктів без винятку (мається на увазі соціальна і кримінальна відповідальність). Надання суб’єктом господарювання пріоритетності власному інтересу одночасному спричиненні шкоди суспільному повинно бути юридично невігідним (унаслідок кримінальної або адміністративної відповідальності), а також соціально неприйнятним (страждає репутація, непрозорість дій підвищує ризикованість для потенційних інвесторів, через недотримання суб’єктами морально-етичних норм надається перевага конкурентам тощо) з безумовним державно-суспільним контролем соціальної та правової відповідальності.

## Список літератури

1. Могилевский В.Д. Методология систем: вербальный подход / В. Д. Могилевский. – М.: Экономика, 1999. – 251 с.
2. Гесць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку/ В. М. Гесць . – К.: Ін-т екон. та прогноз. НАН України, 2009. – 864 с.
3. Киндзерский Ю. Деформация института собственности в Украине и проблемы формирования эффективного собственника в неэффективном государстве / Ю. Киндзерский // Вопросы экономики. – 2010. - № 7. – С. 123- 134.
4. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа /Даглас Норт; пер. с англ. В.Фаминского // Вопросы экономики. – 1997. - № 3. – С. 6-17.

5. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки : [навч. посіб.] /Д. М. Стеченко. – К.: МАУП, 2000. – 176 с .
6. Гальчинський А. Вилікувати економіку можна тільки на ліберальних засадах / А.Гальчинський // Дзеркало тижня. – 2010. - № 6-7 (786-787). – С. 7.
7. Жаліло Я. Дієвість економічної політики держави в контексті ринкового реформування / Я.Жаліло, Д.Черніков // Економіка України. – 2000. - № 12 (469). – С. 13-23.

*К.Дзевєрина*

**Роль інституціонального механізму реалізації державної власності в національній економіці**

Исследуются особенности институционального механизма реализации государственной собственности в национальной экономике. Его использование как способа нормативной легитимизации отношений собственности определяет механизм согласования и уровень адекватности политических, экономических, социальных, правовых и других отношений субъектов хозяйствования. Благодаря им обеспечивается регулирующее влияние государства на институты власти, доверия, конкуренции т.д. с целью развития института государственной собственности.

*K.Dzeverina*

**The Role of the Institutional Mechanism in the Implementation of Public Ownership in National Economy**

The meaning of the institutional mechanism in the implementation of public ownership in national economy is researched. It takes the part as a means of the regulatory legitimization of relations to ownership; determines the mechanism of the agreement and the level of adequacy of political, economic, social, legal and other relations of economic agents through which controlling authority with the institution of power, trust, competition and so on is secured with a view to develop the institution of public ownership.

Одержано 22.10.11

**УДК 330.356.3**

**Т.С. Корнєєва, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **До питання оцінки інвестування у матеріальні та нематеріальні активи основного капіталу**

У статті досліджуються питання капітального інвестування в економіку на національному, регіональному рівнях та окремому суб'єкті господарювання для виявлення економічних закономірностей ефективного формування та використання основного капіталу та підвищення продуктивності праці. Обґрунтовується необхідність введення у виробничо-економічну звітність коефіцієнту інтелектуалізації основного капіталу та коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал як індикаторів підвищення прибутковості та продуктивності праці на машинобудівних підприємствах.

**капітальні інвестиції, основний капітал, продуктивність праці, коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу, коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал**

Вплив ефективності формування і використання основного капіталу на зростання продуктивності праці залежить від інвестування, як у матеріальні так і нематеріальні його активи. Оскільки в економіці України у капітальних інвестиціях

5. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки : [навч. посіб.] /Д. М. Стеченко. – К.: МАУП, 2000. – 176 с .
6. Гальчинський А. Вилікувати економіку можна тільки на ліберальних засадах / А.Гальчинський // Дзеркало тижня. – 2010. - № 6-7 (786-787). – С. 7.
7. Жаліло Я. Дієвість економічної політики держави в контексті ринкового реформування / Я.Жаліло, Д.Черніков // Економіка України. – 2000. - № 12 (469). – С. 13-23.

*К.Дзевєрина*

**Роль інституціонального механізму реалізації державної власності в національній економіці**

Исследуются особенности институционального механизма реализации государственной собственности в национальной экономике. Его использование как способа нормативной легитимизации отношений собственности определяет механизм согласования и уровень адекватности политических, экономических, социальных, правовых и других отношений субъектов хозяйствования. Благодаря им обеспечивается регулирующее влияние государства на институты власти, доверия, конкуренции т.д. с целью развития института государственной собственности.

*K.Dzeverina*

**The Role of the Institutional Mechanism in the Implementation of Public Ownership in National Economy**

The meaning of the institutional mechanism in the implementation of public ownership in national economy is researched. It takes the part as a means of the regulatory legitimization of relations to ownership; determines the mechanism of the agreement and the level of adequacy of political, economic, social, legal and other relations of economic agents through which controlling authority with the institution of power, trust, competition and so on is secured with a view to develop the institution of public ownership.

Одержано 22.10.11

**УДК 330.356.3**

**Т.С. Корнєєва, ас.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **До питання оцінки інвестування у матеріальні та нематеріальні активи основного капіталу**

У статті досліджуються питання капітального інвестування в економіку на національному, регіональному рівнях та окремому суб'єкті господарювання для виявлення економічних закономірностей ефективного формування та використання основного капіталу та підвищення продуктивності праці. Обґрунтовується необхідність введення у виробничо-економічну звітність коефіцієнту інтелектуалізації основного капіталу та коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал як індикаторів підвищення прибутковості та продуктивності праці на машинобудівних підприємствах.

**капітальні інвестиції, основний капітал, продуктивність праці, коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу, коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал**

Вплив ефективності формування і використання основного капіталу на зростання продуктивності праці залежить від інвестування, як у матеріальні так і нематеріальні його активи. Оскільки в економіці України у капітальних інвестиціях

зосереджено приблизно 99% інвестицій в матеріальні активи (капітальне будівництво; придбання машин, обладнання і транспортних засобів; капітальний ремонт) і лише 1% інвестицій у нематеріальні активи (об'єкти інтелектуальної і промислової власності і ін.), така ситуація не забезпечує високого технічного рівня продукції, що розробляється та модернізується.

У нинішній Україні за таким показником, як випуск продукції, вищі технологічні уклади - 5-й та 6-й становлять близько 4%, причому 6-й технологічний уклад, що визначає перспективи високотехнологічного розвитку країн у майбутньому, у нашій країні становить менше 0,1%. Близько 58% виробленої продукції припадає на 3-й технологічний уклад (технології промисловості будівельних матеріалів, чорної металургії, суднобудування, обробки металу, легкої, деревообробної, целюлозно-паперової промисловості) та 38% - на 4-й. У зв'язку з домінуванням 3-го технологічного укладу на машинобудівних підприємствах Кіровоградської області використовуються машини і обладнання 1960-70рр. ХХ століття, що призводить до неефективного використання основного капіталу і низьких темпів росту продуктивності праці.

Відповідно вирішальним чинником забезпечення конкурентоспроможності економіки й економічного зростання, підвищення рівня життя населення, оборонної, технологічної та екологічної безпеки є динамізм, масштабність і стійкість розвитку інтелектуальної сфери. Тому інтелектуальна власність і, відповідно, нематеріальні активи стали одними з найбільш важливих складових частин активів підприємства.

Питаннями капітального інвестування лише у матеріальні активи займалися такі вітчизняні вчені-економісти, як І.О. Бланк, Д.М. Черваньов, Н.В. Ковтун, І.М. Крейдич, а щодо категорії «нематеріальні активи» О.Б. Бутнік-Сіверський, Н.Л. Гавкалова, П.П. Крайнев.

Недослідженими і, відповідно, актуальними є питання, які пов'язані з динамікою інвестицій у нематеріальні активи, їх оцінкою для створення механізму ефективного використання основного капіталу та підвищення продуктивності праці.

Виходячи з наведеного, метою дослідження є динаміка не лише інвестицій у матеріальні активи, а і інвестицій у нематеріальні активи в економіці на національному, регіональному рівнях та окремому суб'єкті господарювання, виявлення економічних закономірностей ефективного формування та використання основного капіталу та підвищення продуктивності праці.

У високотехнологічних галузях за вартістю нематеріальні активи перевищують матеріальні і є основним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Це відноситься до тих підприємств, які мають стійку ділову репутацію, володіють відомими товарними знаками. Тому оцінка інтелектуальної власності і вартість нематеріальних активів особливо важлива для підприємств високотехнологічних галузей.

Для того, щоб нематеріальний актив став легальною частиною активів підприємства та надав максимально можливих переваг своєму власнику, необхідно увести його в господарський обіг або комерціалізувати.

Нематеріальні активи є широким поняттям, але можна виділити наступні групи складових: об'єкти права інтелектуальної власності й прирівняні до них; права користування природними ресурсами; відкладені витрати; репутація фірми. Також на підприємстві є так звані «інші нематеріальні активи» - ліцензії на здійснення виду діяльності, на здійснення зовнішньоторговельних операцій за квотою, на використання досвіду фахівців, права довірчого керування майном. Всі групи нематеріальних активів можуть бути визначені, оцінені й відображені у фінансовій звітності підприємства.

Використання майнових прав на нематеріальні активи, продаж прав користування (ліцензії), або використання об'єктів інтелектуальної власності являються додатковим внеском у статутний фонд при створенні підприємства, або збільшують та служать предметом застави.

У сучасних умовах діяльності підприємств інтелектуальна власність є одним із самих незадіяних ресурсів. Виникнення труднощів при вартісній оцінці інтелектуальної власності пов'язані з недостатньою кількістю об'єктивної інформації про стан кон'юнктури відповідних сегментів ринку, особливо з урахуванням того, що всі розрахунки необхідно робити, виходячи з реальних програм і планів.

Дані статистики свідчать, що за останні 30 років частка нематеріальних активів у структурі майна промислових компаній, як європейських, так і американських, збільшилась у середньому до 50%. Після проведення переоцінки нематеріальних активів вартість власного капіталу вітчизняного підприємства може збільшитися у 1,5 – 2 рази [11].

Питання оцінки об'єктів інтелектуальної власності (ОІВ) регулюються Законом України «Про оцінку майна, майнових прав і професійну оціночну діяльність в Україні», Національним стандартом № 1, а також спеціальними нормами: Методикою оцінки ОІВ, Національним стандартом № 4. Також українськими оцінювачами широко використовуються норми Міжнародних стандартів оцінки, хоча вони не є обов'язковими.

Аналіз формування структури основного капіталу успішних компаній показав, що найбільш впливовим чинником зростання їх ефективності є доля нематеріальних активів в основному капіталі.

Тому, пропонуємо увести у господарсько-економічну практику діяльності машинобудівних підприємств коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу і коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал, які нададуть можливість при формуванні основного капіталу вплинути на його якість та більш ефективне використання з забезпеченням зростання продуктивності праці.

Коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу можна розрахувати за матеріалами первинної бухгалтерської звітності, як відношення вартісної оцінки прав на об'єкти інтелектуальної власності (середньорічна вартість нематеріальних активів) до середньорічної вартості основного капіталу. Але на макрорівні це зробити неможливо, тому що у фінансовій звітності стаття «нематеріальні активи» окремо не виділяється, відповідно здійснення розрахунку пропонуємого коефіцієнта є неможливим.

Коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу не віддзеркалює дійсного стану речей, оскільки підприємства не зацікавлені в здійсненні вартісної оцінки інтелектуальної власності і, в більшості випадків, не вміють це робити.

У той же час має місце інвестування у нематеріальні активи, яке слід оцінювати не лише абсолютними вартісними показниками, а, перш за все, відносним показником – коефіцієнтом інтелектуалізації інвестицій в основний капітал, який визначається як відношення інвестування в нематеріальні активи до інвестицій в основний капітал.

Для більш детальної оцінки пропонуємого коефіцієнта інтелектуалізації основного капіталу і коефіцієнта інтелектуалізації інвестицій в основний капітал розглянемо їх практичну значимість на наступних прикладах.

Обсяги капітальних інвестицій залежать від багатьох факторів, а саме: чинної вітчизняної законодавчої бази, яка формує інвестиційний клімат, амортизаційної політики держави, обсягів валового внутрішнього продукту (ВВП), прямих іноземних



інвестицій в економіку, заощаджень населення, які накопичуються в банках і домогосподарствах, кредитної політики банків, тощо [9].

З даних рис. 1 видно, що капітальні інвестиції в цілому по економіці України з 2002 р. до 2010 р. зросли у 4,06 рази, або на 142498 млн.грн. Високу динаміку зростання капітальних інвестицій потрібно забезпечувати постійно протягом тривалого часу, щоб довести питому вагу інвестицій по відношенню ВВП до 22-23% (країни, що розвиваються), або 30-40% (азіатські «тигри»).

У зв'язку із кризою, високий темп зростання капітальних інвестицій в національну економіку був загальмований. Так по відношенню до 2008 р. відбулося їх зменшення: у 2009 р. - на 29,11%, а у 2010 р. - на 30,51%. У тому числі інвестицій у матеріальні активи зменшено у 2009 р. - на 29,63%, в 2010р. – на 31,47%; з них інвестицій в основний капітал у 2009 р. - на 34,88%, у 2010 р. - на 35,36%; інвестицій у капітальне будівництво у 2009 р. - на 40,52%; інвестицій у придбання машин, обладнання та транспортних засобів у 2009 р. - на 33,62%, у 2010 р. - на 32,35%.

Таке зменшення капітальних інвестицій в національну економіку за останні два роки сприяло спаду виробництва, що, у свою чергу, послаблює економіко-соціальну базу реформування суспільного господарства, погіршує стан формування і використання основного капіталу, зменшує інвестиційний потенціал.

Незважаючи на зменшення інвестицій у матеріальні активи економіки України за два останні роки (2009-2010рр.) інвестиції у нематеріальні активи зросли з 2002р. (4223 млн.грн.) до 2010р. (6985 млн.грн.) - на 65,4%. Це є результатом зростання кількості заявок на об'єкти промислової власності до Державного підприємства «Український інститут промислової власності». Так, наприклад, у першому півріччі 2011 року на винаходи, корисні моделі, промислові зразки, торговельні марки, тощо подано 2 632 заявок, у тому числі від національних заявників — 1 374, що на відсоток вище за показники минулого року.

Розрахунок і аналіз коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал дасть можливість економістам-аналітикам оцінювати рівень науково-технічного розвитку економіки в цілому, або за її видами економічної діяльності і, що саме важливе, на мікрорівні - діяльність суб'єкту господарювання. Таким чином, динаміка коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал економіки України з 2003р. (2,8 %) до 2010р. (4,6%) має тенденцію до зростання на 1,8 відсоткових пунктів (в.п.). Відбувається впровадження принципово нових прогресивних технологій та перехід до випуску високотехнологічної, наукоємної продукції, що здійснюється на основі інтелектуалізації усієї виробничої діяльності. Але у 2007-2008рр. по відношенню до попередніх років цей коефіцієнт зменшився відповідно на 0,3 і 0,7 в.п. за рахунок збільшення високими темпами у цей період інвестицій в основний капітал порівняно з темпами зростання інвестицій у нематеріальні активи.

Тепер перейдемо до дослідження капітальних інвестицій в економіці Кіровоградської області (рис. 2). З 2002р. до 2010р. капітальні інвестиції зросли у 4,8 рази, або на 2255,1 млн.грн. Але, разом з цим, відбулося зменшення обсягу капітальних інвестицій у 2009р. – на 7,32%, а у 2010р. – на 13,76%; у тому числі інвестицій у матеріальні активи зменшено у 2009р. – на 7,01%, в 2010р. – на 13,5%; з них інвестицій в основний капітал у 2009р. – на 9,24%, у 2010р. – на 11,91%. Дослідження обсягу інвестицій у нематеріальні активи показує, що за період 2002-2010рр. відбулося їх збільшення у 2,25 рази, максимальний обсяг був у 2008р. і склав 34,9 млн.грн. А вже у 2009р. по відношенню до 2008р. обсяг інвестицій у нематеріальні активи зменшився на 38,68%, а у 2010р. у порівнянні з 2009р. - на 53,74%.

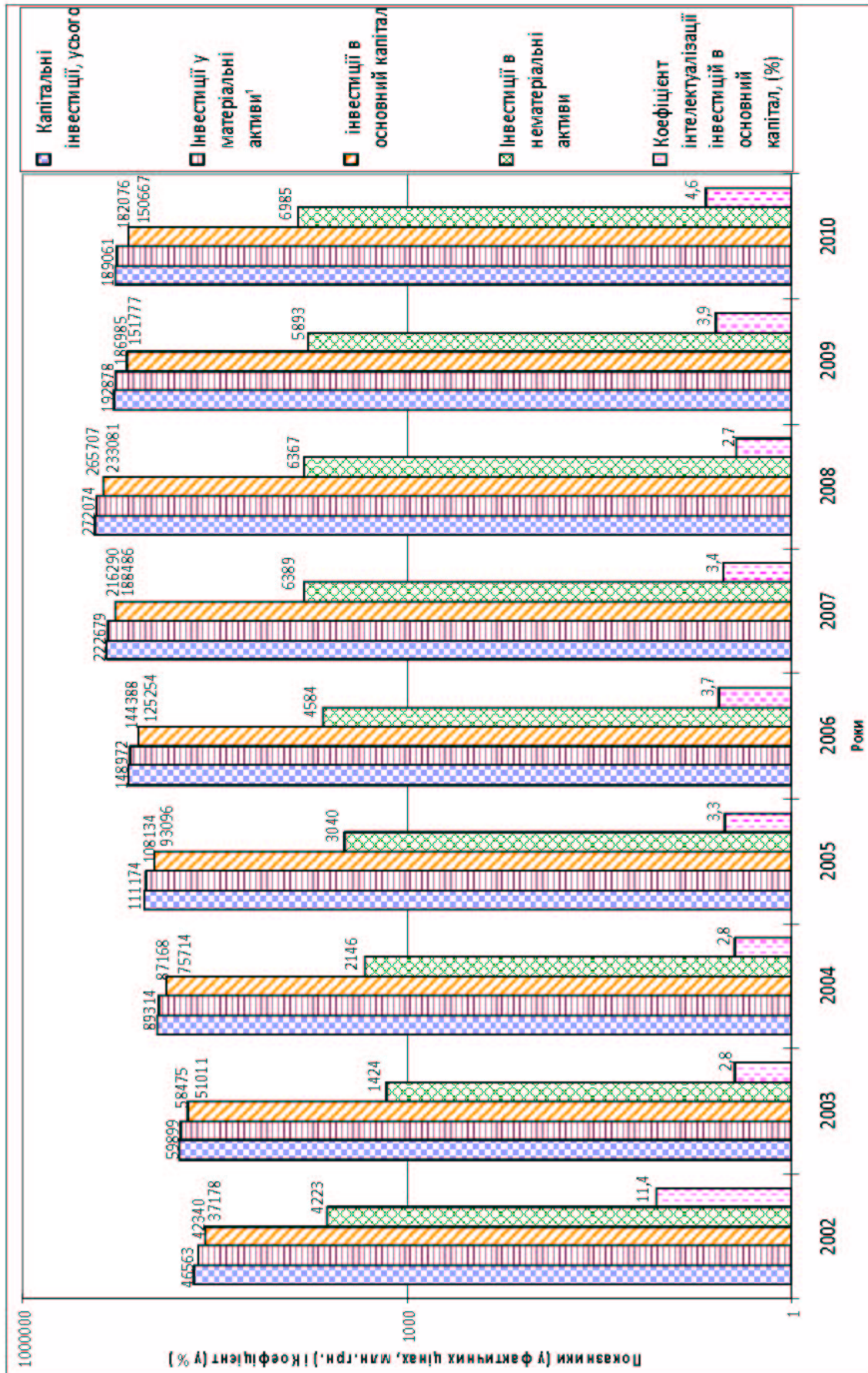


Рисунок 1 – Капітальні інвестиції в економіці України

Результатом такого скорочення інвестицій у нематеріальні активи є призупинення діяльності у напрямках об'єктів патентного та авторського права, наукових розробок, методик програмного забезпечення, баз даних, «ноу-хау», клієнтських контрактів, гудвіл компанії (вигідне географічне розташування, висококваліфіковані управлінці, особисті навички та вміння працівників, рівень освіти та кваліфікація персоналу, ефективна корпоративна практика, постійна клієнтура, добре поставлена система збуту, сприятливі кредитні умови і т.і.).

Динаміка запропонованого коефіцієнта інтелектуалізації інвестицій в основний капітал у Кіровоградській області, свідчить про нестабільність цього показника. Так у 2008р. він склав 1,1% - максимальне значення (підприємства запроваджують винахідницьку діяльність, програми для ЕОМ, тощо), а у 2006р. і 2010р. було мінімальне значення – 0,4%. Такий процес пов'язаний з значним відривом темпів зростання інвестицій в матеріальні активи до темпів їх зростання у нематеріальні активи, що є негативним явищем у інноваційному розвитку підприємств. Застосування цього коефіцієнту у виробничо-економічній звітності на національному, регіональному рівнях і окремо суб'єкту господарювання дасть можливість робити висновки щодо науково-технічного розвитку підприємств і, як наслідок, перспектив підвищення продуктивності праці.

Дослідження динаміки капітальних інвестицій на одному із крупних машинобудівних підприємств Кіровоградської області (рис.3) показує, що за період 2000-2010рр. відбулося їхнє зростання у 5,01 рази, або на 10092 тис.грн., що є позитивним явищем у діяльності підприємства. Найбільше збільшення капітальних інвестицій на підприємстві було у 2008 році і склало 37284 тис.грн., а вже за останні два роки (2009-2010рр.) зафіксовано їх зменшення: у 2009р. – на 57,3%, а у 2010 р. - на 20,8%; у тому числі інвестицій у матеріальні активи зменшено у 2009 р. - на 56,83%, в 2010р. – на 21,19%; з них інвестицій в основний капітал у 2009 р. - на 64,32%, у 2010 р. - на 27,51%; інвестицій у капітальне будівництво у 2009 р. - на 93,46%; в 2010р. – на 61,47%. На таке зменшення капітальних інвестицій вплинула економічна криза, яка позначилася на падінні платоспроможності споживачів продукції машинобудування, та спричинила «обвал» цін на продукцію зарубіжних конкурентів, внаслідок чого експорт гідравлічних агрегатів істотно зменшився, разом з цим зменшився і прибуток підприємства. Одним із негативних явищ у інноваційному розвитку підприємства є також зменшення обсягу інвестицій у нематеріальні активи. Так у 2009р. до 2008р. - на 99,51%, а в 2010р. – на 84,56%.

При дослідженні капітальних інвестицій в економіку на національному, регіональному рівні та окремому суб'єкті господарювання були виявлені наступні спільні особливості зменшення капітальних інвестицій за їхніми складовими та коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал:

- капітальні інвестиції по Україні у 2009р. - на 29,11%, а у 2010р. - на 30,51%; по Кіровоградській області у 2009р. – на 7,32%, а у 2010р. – на 13,76%; на одному із крупних машинобудівних підприємств Кіровоградської області у 2009р. – на 57,3%, а у 2010 р. - на 20,8%;

- інвестиції у матеріальні активи по Україні у 2009 р. - на 29,63%, в 2010р. – на 31,47%; по Кіровоградській області у 2009р. – на 7,01%, в 2010р. – на 13,5%; на машинобудівному підприємстві Кіровоградської області у 2009р. - на 56,83%, в 2010р. – на 21,19%;

- інвестиції в основний капітал по Україні у 2009 р. - на 34,88%, у 2010 р. - на 35,36%; по Кіровоградській області у 2009р. – на 9,24%, у 2010р. – на 11,91%; на

машинобудівному підприємстві Кіровоградської області у 2009р. - на 64,32%, у 2010р. - на 27,51%;

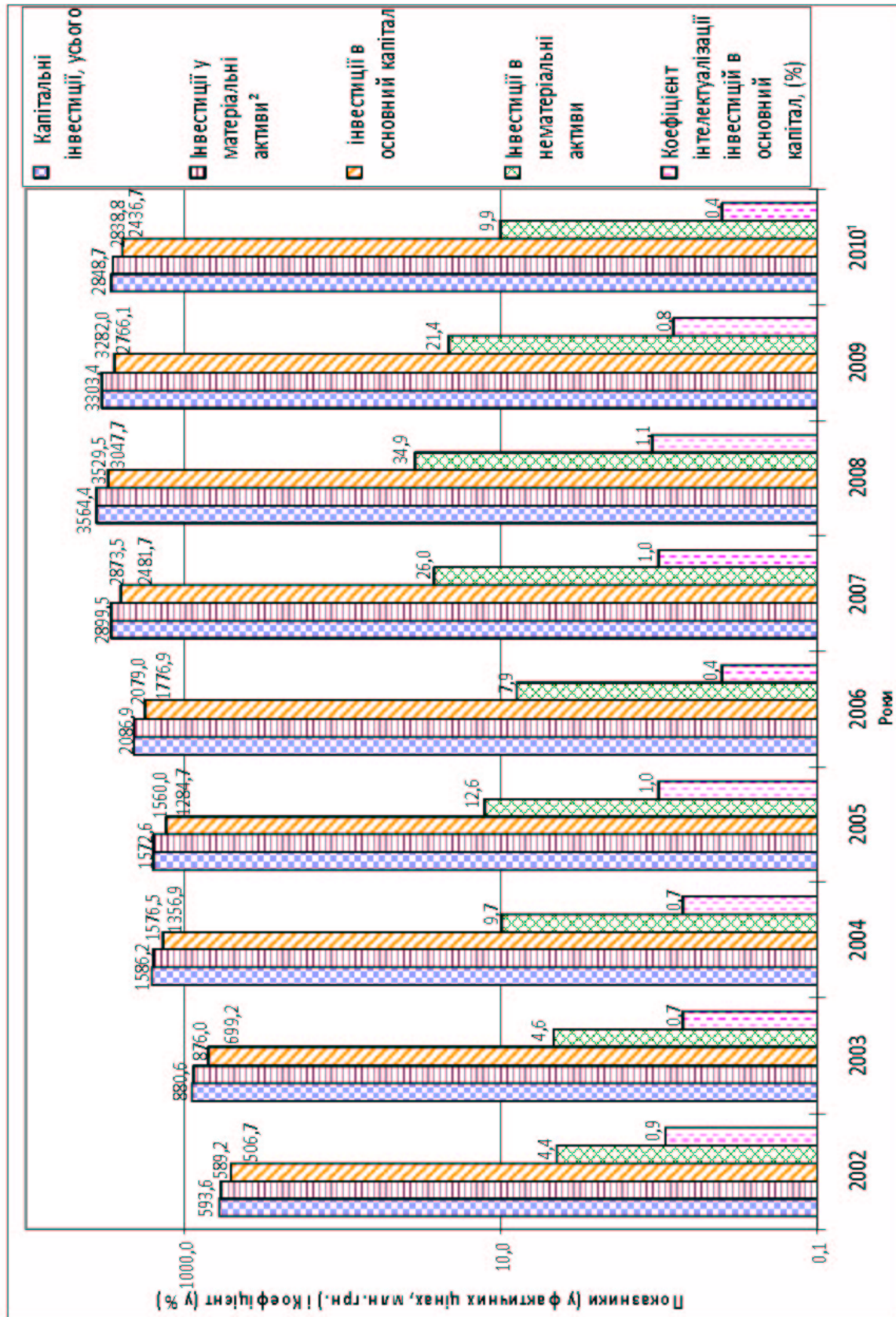


Рисунок 2 – Капітальні інвестиції в економіці Кіровоградської області

- інвестиції у нематеріальні активи по Україні у 2009р. – на 7,4%; по Кіровоградській області у 2009р. - на 38,68%, а у 2010р. - на 53,74%; на машинобудівному підприємстві Кіровоградської області у 2008р. – на 78,0%, у 2009р. - на 99,51%, а в 2010р. – на 84,56%.

- коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал по Кіровоградській області у 2009р. – на 0,3 в.п., у 2010р. – на 0,4 в.п.; на машинобудівному підприємстві Кіровоградської області у 2008р. – на 10,8 в.п., у 2009р. – на 1,2 в.п.

Щоб уникнути скорочення капітальних інвестицій необхідно дотримуватися високої норми нагромадження основного капіталу, як одного з основних чинників формування відтворювального потенціалу економічної системи. Валове нагромадження основного капіталу економіки України зменшилося у 2009р. - на 34,2%; валовий внутрішній продукт у 2009р. зменшився по Україні – на 3,7%, по Кіровоградській області – на 4,1%; валова додана вартість у 2009р. зменшилася по Україні – на 1,6%, по Кіровоградській області – на 2,4%. Як бачимо, відбувається поступове скорочення величин національних рахунків та соціально-економічних показників в цілому як України так і окремо Кіровоградської області, що не може не вплинути на обсяги капітальних вкладень.

Вітчизняні вчені в галузі інтелектуального капіталу Н.Л. Гавкалова і Н.С. Маркова проаналізували виробничо-економічну практику діяльності підприємств за допомогою інтегрального коефіцієнту оцінки рівня інтелектуального капіталу, який визначається відношенням вартості нематеріальних активів до вартості всіх активів підприємства. На українських підприємствах незначна частка нематеріальних активів у всіх активах, як правило менше 1%. А в західній економічній літературі і у практичній діяльності багатьох фірм Заходу та Сходу для інтегральної вартісної оцінки величини інтелектуального капіталу застосовується коефіцієнт Тоббіна (Д.Тоббін - Нобелівський лауреат у сфері економіки) – відношення ринкової ціни компанії до реальних її активів і, як правило, для більшості західних компаній значення коефіцієнта Тоббіна коливаються від 5 до 10, а для наукомістких фірм він досягає 15,2 [11].

Розглянемо динаміку пропонуемого коефіцієнта інтелектуалізації основного капіталу на одному із крупних машинобудівних підприємств Кіровоградської області, який за період (2000-2010рр.) має позитивну динаміку, оскільки зріс у середньому на 0,9 в.п. з мінімального значення – 0,204% у 2000р. до максимального значення – 1,107% у 2010 році. Зростання цього коефіцієнту свідчить про розвиток інноваційної діяльності підприємства, ефективне використання власного науково-технічного потенціалу з метою відтворення технологічної бази. Як наслідок відбувається поступове збільшення питомої ваги нематеріальних активів у основному капіталі досліджуваного машинобудівного підприємства.

Тепер перейдемо до іншого пропонуемого нами коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал, який вже був розглянутий на рівні національної і регіональної економіки України. У зарубіжних та вітчизняних наукових працях нами не було знайдено наближених показників і коефіцієнтів, розрахунок яких дав би можливість оцінювати стан інтелектуалізації інвестицій в основний капітал машинобудівних підприємств.

Динаміка коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал за період 2000-2010рр. має нестабільний характер. Так мінімальне його значення було у 2009р. - 0,017%, а максимальне у 2002р. - 20,939%. Розрахунок цього коефіцієнту на даному машинобудівному підприємстві дає можливість виявити потенційні інноваційно-технологічні резерви формування та використання основного капіталу, оскільки

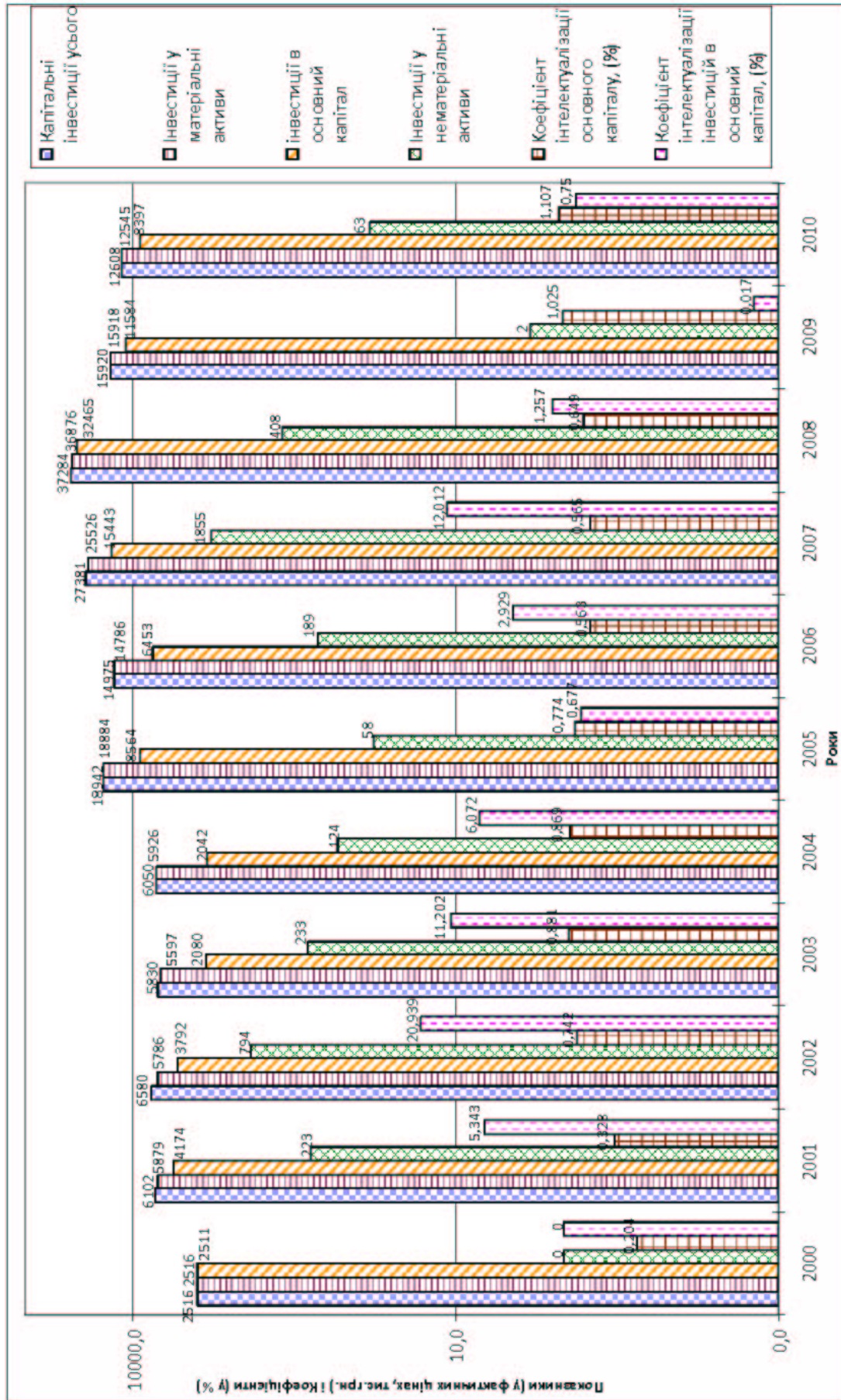


Рисунок 3 – Капітальні інвестиції на машинобудівному підприємстві Кіровоградської області

інвестиції у нематеріальні активи сприяють підвищенню прибутковості та продуктивності праці. Як вже вище зазначалося, максимальне значення коефіцієнтів інтелектуалізації інвестицій в основний капітал було зафіксовано у 2002р. (20,939%) та у 2007р. (12,012%) і саме в ці роки інвестиції у нематеріальні активи становили 794 тис.грн. (2002р.), 1855 тис.грн. (2007р.), що упродовж 10 років є найвищими величинами. Тому з 2001 року і до теперішнього часу машинобудівне підприємство запроваджує нові пріоритети розвитку, які відображає запропонований коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал.

Таким чином, зростання коефіцієнту інтелектуалізації основного капіталу та коефіцієнту інтелектуалізації інвестицій в основний капітал на досліджуваному машинобудівному підприємстві Кіровоградської області пов'язано з наступними чинниками впроваджено у виробництво:

- виготовлення виливків, деталей «Платик» з алюмінієвого сплаву АК5М2Ц4 замість бронзи БрО5Ц5С5;
- отримано патент на винахід №85320 «Спосіб виготовлення виливків типу корпусних деталей гідромашин з мідистих силумінів, легованих цинком»;
- розробку сплаву АК5М2Ц4О3, за допомогою якого здійснюється виготовлення литтям під тиском втулок шестеренних насосів та підготовлені документи для подачі заявки на винахід;
- нове програмне забезпечення та створення баз даних;
- політику формування висококваліфікованих управлінців та фахівців.

Вище наведені впровадження на машинобудівному підприємстві призвели до освоєння виробництвом нових та вдосконалених виробів: НШ32/50М-3 "МАСТЕР", НШ32/50УК-3 "УНИВЕРСАЛ", насос шестеренний секційний GP32N-20N-3 оптимізованої конструкції. Це призвело до зниження витрат та підвищення якості продукції. Крім того, велася технологічна підготовка виробництва нових і вдосконалених виробів, шляхом укладання ліцензійних договорів і договорів на передачу права власності на об'єкти інтелектуальної та промислової власності, здійснює передачу (продаж) майнових прав інтелектуальної власності.

Таким чином, у результаті наукових досліджень капітального інвестування виявлені певні закономірності залежності ефективності економіки на національному і регіональному рівнях, а також ефективності роботи окремого машинобудівного підприємства від структури формування основного капіталу і співвідношення інвестицій у матеріальні і нематеріальні активи. Це призвело до внесення пропозицій увести у господарсько-економічну практику діяльності машинобудівних підприємств коефіцієнт інтелектуалізації основного капіталу і коефіцієнт інтелектуалізації інвестицій в основний капітал, що надасть можливість оцінити якість основного капіталу для подальшого формування його структури з метою більш ефективного використання з забезпеченням зростання продуктивності праці.

## Список літератури

1. Бутнік-Сіверський О.Б. Економіка інтелектуальної власності / О.Б. Бутнік-Сіверський– К.: Інститут інтелектуальної власності і права, 2004.- 296 с.
2. Гавкалова Н.Л. Факторы интеллектуального капитал / Н.Л. Гавкалова // «Экономика Крыма» (Секция Управление предприятием): научно-практический журнал – Симферополь: ТНУ им. В.И. Вернадского, НАПКС, 2006. – №17. - С.85-88.
3. Ковтун Н.В. Статистичне дослідження інвестиційного процесу та інвестиційної діяльності: теорія, методологія, практика: моногр. / Н.В. Ковтун. - Київ: ІМЕКС, 2005. – 418 с.
4. Крейдич І. М. Інвестиційна політика підприємства: моногр. / І. М. Крейдич. – К.: ТОВ «ДКС центр», 2010. – 296 с.

5. Корнеєва Т.С. Интеллектуализация основного капитала как значительный фактор экономического развития / Т.С. Корнеєва, М.М. Петренко // *Економічні науки: зб. наук. праць*. - Кіровоград: КНТУ, 2005. - Вип. 8. - С. 75-78.
6. Крайнев П.П. Интеллектуальная экономика: управление промышленной собственностью: моногр. / П.П. Крайнев – К.: Концерн „Видавничий Дім” Ін Юре”, 2004. - 448 с.
7. Крейдич І.М. Оцінка потреб в інвестиційних ресурсах для відтворення основних виробничих фондів у промисловості / І.М. Крейдич // *Економіка та держава*. – 2009. – №9 – С. 12–13.
8. Маслій В.В. Теоретичні аспекти проведення статистичного моніторингу в процесі формування інвестиційної стратегії на регіональному рівні / В.В. Маслій, І.М. Шост // *Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу*. – Тернопіль, 2004. – Вип. 13. – С. 91 – 93.
9. Палка І.М. Проблемні питання формування інвестиційного клімату в Україні / І.М. Палка // *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. – 2008. – № 22. – С. 14–17. – (Серія : Економіка).
10. Соціальні аспекти інтелектуальної економіки: моногр. / Автор. колектив, наук. редактор д.е.н., проф. Бондар І.К. – К.:ВД «Корпорація», 2009. - 214 с.
11. Стратегічні виклики ХХІ століття суспільству та економіці України / За ред. акад. НАН України В.М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – С. 389-411.

*Т. Корнеєва*

**К вопросу оценки инвестирования в материальные и нематериальные активы основного капитала**

В статье исследуются вопросы капитального инвестирования в экономику на национальном, региональном уровнях и отдельном субъекте хозяйствования для определения экономических закономерностей эффективного формирования и использования основного капитала и повышения производительности труда. Обосновывается необходимость введения в производственно-экономическую отчетность коэффициента интеллектуализации основного капитала и коэффициента интеллектуализации инвестиций в основной капитал как индикаторов повышения прибыльности и производительности труда на машиностроительных предприятиях.

*T. Korneeva*

**To the question of estimation of investing in the material and non-material assets of the fixed Capital**

In the article the questions of capital investments in an economy on national, regional levels and separate subject of management for determination of economic conformities to law of the effective forming and use of the fixed capital and increase of the labour productivity. The rounded necessity of introduction to the productive-economic accounting of coefficient of intellectuality of the fixed capital and coefficient of intellectuality of investments is grounded for the fixed capital as indicators of increase of profitability and labour productivity on machine-building enterprises.

Одержано 21.10.11



## Зміст

<i>В.М. Кропівний, Л.М. Фільштейн</i> Збірник наукових праць КНТУ «Економічні науки» - літопис становлення та розвитку економіки України.....	3
<i>М.В. Семикіна</i> Інтелектуальний потенціал: проблеми ефективного управління.....	5
<i>О.А. Магопець</i> Теоретико-методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності.....	15
<i>Ю.В. Малаховський</i> Зведені рахунки вимірювання ефективності соціально-економічної діяльності.....	22
<i>О.В.Абашина</i> Дослідження факторів впливу на ефективність праці зайнятих у сучасній економіці України .....	36
<i>О.В. Сторожук</i> Сфера зайнятості: технолого-інноваційні аспекти .....	46
<i>В.О. Литчанський</i> Питання оптимізації сучасного механізму управління людськими ресурсами.....	51
<i>І.В.Терон</i> Соціальні інновації у процесах модернізації соціально-трудова відносин .....	57
<i>Е.Н. Бойко</i> Высокотехнологический комплекс - основа инновационной модернизации экономики Украины.....	67
<i>О.В. Лопушинська</i> Концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.....	75
<i>О.В. Заярнюк</i> Зарубіжний досвід сприяння зайнятості інвалідів.....	81
<i>О.В.Кіріченко</i> Про склад факторів впливу на зростання продуктивності конкурентної праці.....	87
<i>В.М. Савченко, І.В. Смірнова</i> Проблемні аспекти застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності в умовах дії Податкового кодексу України.....	97
<i>О.В.Пальчук, Н.М.Нечай</i> Професія «бухгалтер»: історія та сучасність.....	104
<i>В.М. Савченко, Н.М. Колос</i> Проблеми розвитку методології бухгалтерського обліку реалізації відносин власності .....	108

<i>Н.С.Шалімова</i> Основні напрямки регулювання аудиторської діяльності в європейському співтоваристві .....	117
<i>В.А. Кулик</i> Вплив облікової політики підприємства на результати аналізу фінансової звітності .....	127
<i>В.А. Вишневська</i> Визначення часових параметрів моделі процесу управління.....	133
<i>В.В.Шалімов</i> Податкові джерела формування доходної бази місцевих бюджетів.....	138
<i>О.М. Гуцалюк</i> Особливості розвитку технологій управління діяльністю підприємства.....	147
<i>О.С. Хачатурян</i> Регіональна інноваційна система і місце в ній малих інноваційних підприємств.....	152
<i>Т.В. Коваленко А.П. Бегун</i> Сертифікація бухгалтерів в Україні.....	157
<i>В.М. Журавльов</i> Коллективізм і індивідуалізм як фактори формування корпоративних структур.....	162
<i>О.Є. Гавриленко</i> Проблеми обліку доходів підприємств міського транспорту та шляхи їх вирішення .....	170
<i>О.Г. Михайленко</i> Зарубіжний досвід формування системи контролю якості аудиторських послуг.....	180
<i>А.М. Лисенко</i> Теоретико-методологічні та організаційно-прикладні засади розвитку економічного аналізу в умовах інституційних змін.....	187
<i>С.Р. Пасєка</i> Теоретичні підходи до визначення категорії «соціально-трудоий потенціал регіону».....	194
<i>О.В. Назаренко, О.І. Волошина</i> Організація системи внутрішнього контролю підприємства в умовах сільськогосподарського виробництва.....	201
<i>Н.В. Прохар</i> Використання інформаційних технологій в обліку фінансових результатів сільськогосподарських формувань.....	206

<i>В.А.Панченко</i> Управління організаціями та підприємствами торгівлі системи споживчої кооперації на засадах удосконалення торговельного обслуговування.....	213
<i>Л.А.Рибалко-Рак</i> Оцінка доцільності впровадження та розвитку системи управління якістю.....	220
<i>Н.А. Сиротенко</i> Звітність в умовах глобалізації.....	229
<i>С.В.Орлик</i> Проблеми визначення бази оподаткування для податку на нерухоме майно (XIX – початок XX ст.).....	236
<i>М.В. Пустовіт</i> Концептуальні основи стратегії модернізації трудових ресурсів регіону.....	243
<i>І.І. Андрощук</i> Умови та порядок прийняття завдання з надання впевненості, яке не є аудитом чи оглядом фінансової звітності.....	250
<i>С.М.Остафійчук</i> Класифікація грошових коштів та їх еквівалентів для потреб бухгалтерського обліку та економічного аналізу.....	261
<i>В.А. Власенко</i> Перспективні напрями удосконалення системи забезпечення господарської діяльності підприємств і організацій споживчої кооперації України....	268
<i>Н.М.Глевацька</i> Вивчення зарубіжного досвіду у формуванні прибудинкових територій цілісних житлових комплексів об'єднань співвласників багатоквартирних будинків .....	276
<i>Н.П. Сисоліна, Л.В. Кононенко, І.П. Сисоліна</i> Інноваційний менеджмент та перспективи його розвитку .....	285
<i>І.Б. Гобир</i> Дослідження методів реформування природних монополій.....	289
<i>Ю.В. Дяченко</i> Еволюція концепції інтелектуального капіталу: досягнення й виклики.....	294
<i>Н.А. Бочарова, Р.С. Верьовка</i> Розробка алгоритму визначення кризового стану автотранспортного підприємства...301	
<i>М.О.Вупноградова</i> Responsibility of the entities of auditing activity in Ukraine.....	306

<i>О.В.Ядранська</i> Регіональний аспект формування кадрового потенціалу держави.....	312
<i>О.В. Медведєва, Т.П. Мірзак</i> Еколого-економічні аспекти розвитку зеленого туризму на Кіровоградщині.....	319
<i>Н.В. Гаврилова</i> Фактори підвищення рівня інвестиційної привабливості підприємства .....	324
<i>К.С.Дзевєріна</i> Роль інституціонального механізму реалізації державної власності в національній економіці.....	330
<i>Т.С. Корнєєва</i> До питання оцінки інвестування у матеріальні та нематеріальні активи основного капіталу .....	336

Наукові праці

Кіровоградського національного технічного університету

Економічні науки

Збірник наукових праць

Випуск 20  
Частина II

Відповідальний за випуск А.Б.Немченко

Комп'ютерна верстка Н.В.Ропай

Тиражування О. Г. Каліч

Здано в набір 26.10.2011 Підписано до друку 31.10.2011. Формат 60x84 1/8.  
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman Високий друк Умов. друк. арк.43,875  
Тираж 300 прим. Замовлення №00051.

*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*