

**Вищий навчальний заклад
«Університет економіки та права «КРОК»**

**ВЧЕНІ ЗАПИСКИ
УНІВЕРСИТЕТУ «КРОК»**

Фахове видання

Випуск №2 (54)

Київ – 2019

ББК 65я5
В-90

Збірник наукових праць «Вчені записки Університету «КРОК» внесено до списку друкованих (електронних) періодичних видань, що включаються до Переліку наукових фахових видань України (Додаток 11 до наказу Міністерства освіти і науки України від 07.10.2015 № 1021)

Міжнародні бази та каталоги, які індексують видання:

- Google Scholar;
- Index Copernicus;
- Ulrichsweb Global Serials Directory;
- Academic Resource Index ResearchBib;
- Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського.

Вчені записки Університету «КРОК» : зб. наук. праць. Київ : Вид-во Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК», 2019. Вип. №2 (54). 237 с.

У п'ятдесят четвертому випуску зібрані статті науковців Університету економіки та права «КРОК», інших вищих навчальних закладів, науково-дослідних установ України, підготовлені за результатами їх наукової роботи. Розраховано на викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів, магістрів, фахівців-практиків у сфері економічної теорії, фінансів, обліку і аудиту, міжнародної економіки, економіки підприємства, менеджменту і маркетингу, економічної безпеки.

Рекомендовано до друку Вченою радою Університету економіки та права «КРОК» (протокол №6 від 20 червня 2019 року)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 17174-5944ІП від 18.11.2010 р.

Головний редактор:

Мігус І.П.

доктор економічних наук, професор,
проректор з наукової роботи,
професор кафедри управління фінансово-економічної
безпеки, Університет «КРОК», Київ, Україна

Відповідальний секретар:

Коваль Я.С.

кандидат наук з державного управління, доцент
кафедри управління фінансово-економічної безпеки,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Редакційна колегія:

Лантєв С.М.

кандидат економічних наук, професор,
ректор, Університет «КРОК»,
Київ, Україна

Алькема В.Г.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри управлінських технологій,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Акімов О.О.

кандидат наук з державного управління, доцент,
заслужений економіст України, начальник відділу
правового забезпечення, Національна служба
посередництва і примирення, Київ, Україна

Акімова Л.М.

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
фінансів та природокористування, Національного
університету водного господарства та
природокористування, Рівне, Україна

Андрієнко В.М.

доктор економічних наук, професор, директор
Державного підприємства зовнішньоекономічної
діяльності "УКРІНТЕРЕНЕРГО", Київ, Україна

Брадул О.М.

доктор економічних наук, професор, професор кафедри
обліку, аналізу, аудиту та адміністрування підприємств
гірничо-металургійного комплексу ДВНЗ «Криворізький
національний університет», Кривий Ріг, Україна

Грабець Олімпія

PhD (економічні науки), заступник директора Інституту
менеджменту та економіки Вищої школи Гуманітас,
Республіка Польща

Грушко В.І.

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
національної економіки та фінансів,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Денисенко М.П.

доктор економічних наук, професор, професор кафедри
бізнес-економіки та туризму, Київський національний
університет технологій та дизайну, Київ, Україна

Едгар Сіка

доктор економічних наук, професор кафедри економіки,
декан економічного факультету,
Університет Фоджа, Італія

Захаров О.І.

кандидат економічних наук, професор, завідувач кафедри
управління фінансово-економічною безпекою,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Кавун С.В.

доктор економічних наук, професор,
ректор, Харківський технологічний університет «ШАГ»,
Харків, Україна

Копитко М.І.

доктор економічних наук, професор, професор кафедри
менеджменту, Львівський державний університет
внутрішніх справ, Львів, Україна

Мельничук Д.П.

доктор економічних наук, професор кафедри маркетингу
та поведінкової економіки,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Петрова І.Л.

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
маркетингу та поведінкової економіки,
Університет «КРОК» Київ, Україна

Одягайло Б.М.

доктор економічних наук, професор, професор кафедри
міжнародних економічних відносин,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Радіонова І.Ф.

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
теоретичної та прикладної економіки,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Рокоча В.В.

доктор економічних наук, професор, декан факультету
міжнародних економічних відносин,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Сова О.Ю.

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
національної економіки та фінансів,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Терехов В.І.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управлінських технологій,
Університет «КРОК», Київ, Україна

Токар В.В.

доктор економічних наук, професор, професор кафедри
міжнародних фінансів, Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна

Чирва О.Г.

доктор економічних наук, професор, директор Інституту
економіки та бізнес-освіти, Уманський державний
педагогічний університет імені Павла Тичини,
Умань, Україна

Шепелюк В.А.

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
національної економіки та фінансів,
Університет «КРОК», Київ, Україна

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

<i>Вікторів Б.В.</i> Соціально-економічна сутність мережевих підприємств	8
<i>Жосан Г.В., Кириченко Н.В.</i> Визначення місця формальних організацій в теорії бірюзових організацій	17
<i>Паращенко Л.І., Одарчук К.М.</i> Освітня послуга як «організаційна молекула» механізмів управління освітою	32

РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

<i>Бусарева Т.Г.</i> Корпоративна глобалізація знань	45
<i>Кузьменко О.В., Мусульбес К.О.</i> Розвиток України в умовах глобальних інформаційних трансформацій світової економіки	51

РОЗДІЛ 3. ФІНАНСИ, БАНКІВСЬКА СПРАВА ТА СТРАХУВАННЯ

<i>Лойко Д.М.</i> Динаміка структурних зрушень кількості працівників у споживчому секторі економіки України	57
<i>Мошляк І.О.</i> Інвестиційний клімат в Україні та напрями його покращення	65

РОЗДІЛ 4. ОБЛІК, АУДИТ ТА ОПОДАТКУВАННЯ

<i>Гевчук А.В.</i> Внутрішній контроль обліку розрахункових операцій на підприємстві	72
<i>Шепелюк В.А., Юнацький М.О.</i> Дисконтування як фінансовий інструмент вартісної оцінки об'єктів обліку: проблеми реалізації в умовах МСФЗ	80

РОЗДІЛ 5. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВОЮ І СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

<i>Пархоменко-Куцевіл О.І.</i> Сучасні підходи до проблем реформування антикорупційних державних органів в Україні	85
<i>Сак Ю.А.</i> Систематизація наукових підходів до проблеми політико-адміністративного реформування системи публічного управління	94
<i>Кириченко О.С.</i> Реалізація структурної політики держави та її промислового розвитку в контексті забезпечення економічної безпеки	102
<i>Рокоча В.В., Горбачук О.І.</i> Місце економічної дипломатії в системі економічної безпеки держави	110
<i>Шапоренко О.І.</i> Механізми державного регулювання зовнішньої трудової міграції	119

РОЗДІЛ 6. МЕНЕДЖМЕНТ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

<i>Алькема В.Г.</i> Реінжиніринг бізнес-процесів логістичного комплексу компанії	126
<i>Денисенко М.П., Будякова О.Ю., Волощук Ю.В.</i> Зарубіжний досвід управління персоналом	137
<i>Панченко В.А., Панченко О.П.</i> Управління кадровим потенціалом торгового підприємства в умовах кризового стану	145
<i>Сумбаєва Л.П.</i> Сучасний стан розвитку коледжів в Україні та їх фінансування	153
<i>Черненко О.В.</i> Застосування коучинг-методу в системі управління персоналом торгової організації для підвищення продуктивності праці	159
<i>Данченко О.Б., Белова О.І., Сафар Х.М.</i> Основні аспекти управління якістю діяльності підприємства торгівлі	169
<i>Вінська О.Й., Токар В.В.</i> Вплив посилення жіночого представництва на політичній арені на економічну гендерну рівність у країнах причорноморського регіону	176

РОЗДІЛ 7. МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТОРГІВЛЯ ТА БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

<i>Мігус І.П.</i> Особливості здійснення IPO на зарубіжних фондових біржах	184
--	-----

РОЗДІЛ 8. ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ДЕРЖАВИ ТА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

<i>Алімпієв Є.В.</i> Оцінка стану економічної безпеки за змінами макроекономічної рівноваги	191
<i>Белоусова І.А., Сугак Т.О.</i> Пріоритетні напрямки удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки підприємств	199
<i>Живко З.Б., Кухарська Л.В.</i> Освіта в системі національної безпеки країни	205
<i>Коваль Я.С.</i> Вдосконалення інформаційно-аналітичної системи економічної безпеки банків на державному рівні	212
<i>Цюцюпа С.В.</i> Забезпечення економічної безпеки підприємства під впливом конкурентного середовища	222

РОЗДІЛ 9. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

<i>Федорак В.І.</i> Сучасні тенденції інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості в умовах глобалізації	231
---	-----

CONTENT

CHAPTER 1. ECONOMIC THEORY AND HISTORY OF ECONOMIC THOUGHT

<i>Viktorov B.</i> Socio-economic essence of network enterprises	8
<i>Zhosan H., Kyrychenko N.</i> Determination of the place of formal organizations in the theory of turquoise organizations	17
<i>Paraschenko L., Odarchyk K.</i> Educational services as a "organizational molecula" of education management mechanisms	32

CHAPTER 2. INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

<i>Busarieva T.</i> Corporate globalization of knowledge	45
<i>Kuzmenko O., Musulbs K.</i> Development of Ukraine in the conditions of global information transformations of the world economy	51

CHAPTER 3. FINANCE, BANKING AND INSURANCE

<i>Loiko D.</i> Dynamics of structural distribution of number of employees in the consumer sector of economy of Ukraine	57
<i>Moshlyak I.</i> Investment climate in Ukraine and its directions improvements	65

CHAPTER 4. ACCOUNTING, AUDIT AND TAXATION

<i>Hevchuk A.</i> Internal control of accounting of calculation operations in the enterprise	72
<i>Shepeluk V., Iunatskyi M.</i> Discounting as a financial tool for the valuation of accounting objects: problems of implementation in TERMS	80

CHAPTER 5. ECONOMY AND MANAGEMENT OF THE STATE AND ECONOMIC ENTITIES

<i>Parkhomenko-Kutsevil O.I.</i> Modern approaches to problems of anti-corruption public authorities reform in Ukraine	85
<i>Sak Y.</i> Systematization of scientific attitudes to the problem of political and administrative reformation of public administration management system	94
<i>Kirichenko O.</i> Implementation of the structural policy and its industrial development in the context of maintenance of economic safety	102
<i>Rokocha V., Horbachuk O.</i> Location of economic diplomacy in the system of economic security of the state	110
<i>Shaporenko O.</i> Mechanisms of state regulation of external labor migration	119

CHAPTER 6. MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

<i>Alkema V.</i> Rehining business processes of the company's logistics complex	126
<i>Denisenko M., Budiakova O., Voloshchuk Y.</i> Foreign experience of personnel management	137
<i>Panchenko V., Panchenko O.</i> Managing the personal potential of the trading enterprise in the conditions of the crisis situation	145
<i>Sumbayeva L.</i> The modern collage development in ukraine and their financing	153
<i>Chernenko A.</i> Coaching method application in the personnel management system of the trade organization for growth of productivity of labor	159
<i>Danchenko O., Bielova O., Safar H.</i> General aspects of quality management in trading companies	169
<i>Vinska O., Tokar V.</i> The impact of female political empowerment on economic gender equity in the black sea region countries	176

CHAPTER 7. MARKETING, ENTREPRENEURSHIP, TRADE AND STOCK EXCHANGES

<i>Mihus I.</i> Features of the implementation of IPO at external stock exchange	184
--	-----

CHAPTER 8. ECONOMIC SECURITY OF THE STATE AND ECONOMIC ENTITIES

<i>Alimpiiev Y.</i> Assessment of the state of economic security by changes in macroeconomic equilibrium	191
<i>Belousova I., Sugak T.</i> Priority directions of improvement of informational and analytical support of the financial component of the system of economic security of enterprises	199
<i>Zhyvko Z., Kukharska L.</i> Education in the system of national security of the country	205
<i>Koval Y.</i> Improvement of the information and analytical system of economic security of banks on the state level	212
<i>Tsiutsiupa S.</i> Providing the economic safety of the company under the effect of the competitive environment	222

CHAPTER 9. INNOVATIVE ACTIVITIES

<i>Fedorak V.</i> Modern trends innovative development of light industry enterprises in globalization conditions	231
--	-----

Розділ 1. Економічна теорія та історія економічної думки

УДК 334.012.23

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ МЕРЕЖЕВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Вікторів Б.В.

*аспірант, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (067)-95-213-24, e-mail.: logobus13@gmail.com
ORCID: 0000-0001-2101-2265, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-8-16>*

SOCIO-ECONOMIC ESSENCE OF NETWORK ENTERPRISES

Viktorov B. V.

*postgraduate student, "KROK" University, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine
tel.: (067)-95-213-24, e-mail.: logobus13@gmail.com
ORCID: 0000-0001-2101-2265, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-8-16>*

Анотація. Систематизовано основні наукові погляди на проблему трактування сутності поняття мережевого підприємства з відповідним виділенням основних сутнісних ознак, які характеризують соціально-економічну природу досліджуваного феномену. Представлене авторське трактування вказаного поняття, сформульоване з урахуванням виокремлених сутнісних ознак мережевих структур. В рамках авторського трактування зазначається, що мережеве підприємство є бізнес-структурою учасників (комерційних, некомерційних підприємств, фізичних осіб-підприємців), що функціонує на засадах інноваційності, відкритості, мобільності, використання горизонтальних та / або вертикальних зв'язків формального (неформального) співробітництва (партнерства) між сторонами, які в рамках власної спеціалізації, прийняття зобов'язань, взаємозалежності співпрацюють для досягнення спільних цілей, для чого використовують специфічні переваги, пов'язані з єдиною ресурсною базою, можливостями забезпечення синергетичного ефекту масштабу, адаптивності до умов зовнішнього середовища. Відзначено, що авторське трактування передбачає перелік таких сутнісних ознак, зокрема: ознака партнерства, «м'яка інтеграція», спільні цілі учасників, спільна ресурсна база учасників, ознака отримання економічних ефектів від мережевого підприємництва (або ознака синергізму, синергетичного ефекту), опірність впливу зовнішніх умов з боку мережевої структури, існування єдиного керівного центру функціонування мережевої підприємницької структури, мережева спеціалізація, відкритість взаємовідносин між учасниками та відкритість до змін у співпраці, високий рівень зобов'язань, які беруть на себе актори мережевого об'єднання, взаємозалежність між учасниками мережевого підприємства, ознака мобільності функціонування, ознака швидкості транзакцій, ознака інноваційності. Доведено, що дане формулювання розширює теоретичну базу за цією проблематикою, оскільки в ньому враховано найбільш поширені сутнісні ознаки мережевих підприємств.

Ключові слова: мережеве підприємство, сутнісні ознаки, мережева спеціалізація, підприємницька структура, спільні цілі, синергетичний ефект, інноваційність, співпраця.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 1, бібл.: 12

Annotation. The main scientific views are systematized on the problem of the interpretation of the essence of the concept of a network enterprise with the appropriate allocation of the main essential features that characterize the socio-economic nature of the phenomenon under investigation. The author's interpretation of this concept is presented, taking into account the isolated essential features of network structures. Within the framework of the author's interpretation it is indicated that the network enterprise is the business structure of the participants (commercial, non-profit enterprises, individuals-entrepreneurs), which operates on the principles of innovation, openness, mobility, the use of horizontal and / or vertical ties of formal (informal) cooperation (partnership) between the parties who, within the limits of their own specialization, acceptance of obligations, interdependence, cooperate for the achievement of common goals, for which the specific advantages are used, with a single resource base, opportunities for providing a synergistic effect of scale, adaptability to environmental conditions. It is noted that the author's interpretation includes a list of such essential features, such as: a sign of partnership, "soft integration", common goals of participants, a common resource base of participants, a sign of obtaining economic effects from network business (or a sign of synergy, synergy effect), the resistance of the influence of external conditions on the part of the network structure, the existence of a single management center for the functioning of the network business structure, network specialization,

openness of the relationship between the participants and openness to changes in cooperation, high level of commitment undertaken by actors of the network association, interdependence between participants in a network enterprise, a sign of the mobility of functioning, a sign of the speed of transactions, a sign of innovation. It is proved that this formulation broadens the theoretical basis on this problem, since it takes into account the most common essential features of network enterprises.

Keywords: *network enterprise, essential features, network specialization, business structure, common goals, synergy effect, innovation, cooperation.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 1, bibl.: 12

Постановка проблеми. Глобалізаційні процеси, загострення конкурентної боротьби, зміни фінансово-економічного стану в тих або інших сферах бізнесу обумовлюють потребу пошуку нових більш досконалих економічних форм управління суб'єктами підприємництва. Мережеве підприємництво є однією з таких дієвих та результативних форм управління складними економічними системами, до яких входять під впливом інтеграційних процесів учасники, що відносяться як до супутніх, так і до однієї галузі, вони часто є різними за своїми масштабами, потенціалом. В умовах гострої конкурентної боротьби такі мережеві підприємства формуються на паритетних засадах, членство в них є добровільним, а учасники підбираються з огляду на конкурентоспроможність, унікальність на ринку, здатність до створення синергетичного ефекту, орієнтир на спільну командну роботу. Розуміння теоретико-методологічних засад розвитку мережевих суб'єктів підприємництва у міжнародному бізнесі можливе за умов системної та науково обґрунтованої оцінки їх соціально-економічної сутності та функцій. Цим аспектам дослідження і буде присвячена дана стаття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання теоретичного обґрунтування сутності поняття «мережеве підприємство» розкрито в наукових працях. Незважаючи на достатньо масштабний обсяг досліджень за вказаною проблематикою, існує проблема систематизації наукових підходів до трактування в залежності від основних сутнісних ознак вказаного поняття.

Формування цілей статті. Метою даного дослідження є систематизація

наукових поглядів щодо визначення сутності поняття мережевого підприємства та визначення універсального трактування, яке б враховувало основні сутнісні ознаки.

Виклад основного матеріалу дослідження. В рамках вивчення наукових підходів щодо зазначеної проблематики проаналізуємо основні сутнісні ознаки, які характеризують соціально-економічну природу мережевих підприємницьких структур.

Є наукові погляди стосовно формулювання сутності вказаного поняття, створені з огляду на врахування комплексу ознак або критеріїв, які характеризують широкий спектр змістовних характеристик мережевих підприємств (або мережевих підприємницьких структур).

В розрізі вказаного першого наукового підходу можна розглянути трактування, розроблене Ю. Вайлунової [2]. А саме, за твердженням авторки мережева структура є формою м'якої інтеграції суб'єктів бізнесової діяльності, основана на стійких, довготермінових виробничих, коопераційних, господарських, організаційних, інформаційних та інших формах співпраці та переважно неформальних взаємовідносинах між підприємствами, які відіграють вагомую роль в створенні бізнес-структури. Дослідниця вказує, що у цьому визначенні враховано наступні змістовні критерії, що характеризують, на її думку, сутність даного поняття. Серед таких критеріїв виділяються, зокрема:

- ознака того, що результатом взаємодії між учасниками мережі повинно стати створення бізнес-структури. Дійсно, партнерство в таких рамках характеризує діяльність бізнес-мережі;

- створення мережевих структур обумовлює розвиток так званої «м'якої

інтеграції». Термін «м'яка інтеграція», за твердженням Ю. Вайлунової [2], застосовується до інтегрального об'єднання підприємств, груп підприємств, яке передбачає збереження юридичної, господарсько-економічної самостійності. В рамках таких об'єднань створюються мережі, кластери, стратегічні альянси, асоціації тощо. При цьому, як вказує дослідниця, термін «жорстка інтеграція» пов'язаний із функціонуванням об'єднань в рамках концернів, в межах яких всі учасники втрачають юридичну самостійність. На нашу думку, вказівка на можливість використання лише «м'якої інтеграції» в рамках мережевих підприємств, є достатньо дискусійною і може застосовуватись лише до тих об'єднань, які обрали шлях юридичної, організаційно-економічної самостійності. Але є широка практика функціонування мережевих підприємств, які працюють під керівництвом єдиного центру, з підпорядкуванням спільним підприємницьким цілям, місії, стратегії розвитку. Можна відзначити, що досліджувані підприємницькі структури можуть створюватись на умовах юридичної, організаційно-економічної самостійності учасників та на основі підпорядкування структур мережі єдиному центру;

- ознака використання тих або / та інших видів інтеграційних зв'язків в рамках мережі. В контексті цієї характеристики передбачається те, що підприємницька мережа розвивається із застосуванням горизонтальних та / або вертикальних зв'язків між учасниками. Переважання вертикальної взаємодії може бути більш характерним для тих об'єднань, що функціонують на умовах підпорядкування єдиному центру управління цілями;

- ознака розвитку мережевого співробітництва між учасниками об'єднання, яке може мати як формальний, так і неформальний характер. Треба зауважити, що вказівка на можливість неформальних взаємовідносин може бути застосована більшою мірою для

мережевих структур, що функціонують на умовах юридичної, організаційно-економічної самостійності учасників. Слід відмітити, що в межах цієї ознаки деякі автори формулюють трактування досліджуваного поняття. А саме, як зазначають Х. Вютрих, А. Філіпп [3], мережеве підприємство є тимчасовим, добровільним видом об'єднання кількох, переважно, юридично незалежних учасників (інститути, підприємства, фізичні особи тощо), яке завдяки удосконаленню системи виробництва продукції (надання послуг) може забезпечити покращення благ клієнтів. Не досить зрозумілим в даному трактуванні залишається посилення на клієнтів, а не на учасників мережевої структури, але можливо автори мали на увазі підвищення споживацьких якостей, характеристики продукції (послуг), які реалізують клієнтам-споживачам мережі;

- ознака партнерства у взаємовідносинах. Наголошення на принципі дотримання партнерства, є дуже важливим, оскільки дозволяє узгоджувати спільні дії на ринку, якщо учасниками мережі є самостійні підприємства, які зайняті в одній сфері діяльності і до започаткування співпраці на мережевих умовах були конкурентами.

Можемо відмітити, що склад ознак, відповідно до яких Ю. Вайлуною [2] сформульовано власний підхід до визначення сутності досліджуваного поняття, хоча і є дещо дискусійним, але, переважно, відповідає змістовним характеристикам вказаного концепту. Безумовно, склад вказаних ознак є неповним, може розширюватись в рамках розвитку положень наукових розвідок.

Можна розглянути другий науковий підхід щодо трактування сутності поняття мережевого підприємства, визначений в розрізі ознаки партнерства, горизонтальних та вертикальних інтеграційних зв'язків між учасниками. В контексті зазначеного підходу створені такі підходи щодо трактування сутності досліджуваного поняття, а саме:

- М. Кастельс [10] стверджує, що мережева структура є системою взаємозалежних вузлів, комплексні характеристики яких залежать від напрямків конкретних мережевих структур (видів діяльності, сегментів ринку, цільового орієнтуру тощо). Вказане визначення є спрощеним, узагальнюючим, але влучно виокремлює акцент взаємозалежності, взаємодії між учасниками. Тобто, в даному випадку передбачається, що учасники не орієнтовані на створення тих або інших заходів, які б знижували конкурентні, фінансово-економічні, соціальні позиції один одного;

- Р. Патюрель [12] відмічає, що мережева структура виступає в якості мережі, яка включає зв'язки та вузли і створюється для досягнення цільових орієнтирів згідно з очікуваннями, потребами партнерів в даній сфері. Описане трактування більш деталізоване порівняно з підходом М. Кастельса, хоча окрім ознаки партнерства автор звертається додатково тільки до питання обґрунтування доцільності об'єднання, яке, на його думку, полягає в досягненні цілей. Скоріше всього, мається на увазі, досягнення спільних цілей учасників мережевого підприємницького об'єднання.

В рамках третього наукового підходу передбачено визначення сутності вказаного поняття в розрізі акценту на спільних цілях учасників. Зокрема, у розглянутому формулюванні сутності даного поняття, представленого Р. Патюрелем [12], є вказівка на цю важливу сутнісну ознаку. В рамках такого підходу можна звернутись до трактування сутності поняття мережевого підприємства, представленого А. Магомедовою [6]. А саме, за твердженням авторки, мережева структура є партнерським об'єднанням, сформованим відповідно до принципів рівності, взаємозалежності учасників, яке функціонує в цілях раціонального використання ресурсів та отримання економічних ефектів від мережевого

підприємництва. Потрібно відмітити, що дослідниця вказує на інші змістовні риси (ознаки), що характеризують мережеве підприємство, а саме:

- ознаку раціонального спільного використання ресурсів (четверту сутнісну ознаку). Зазначене посилання на цю ознаку є ґрунтовним, оскільки учасники мережевого об'єднання: користуються спільними інформаційними ресурсами; відповідно до договірних умов співпраці можуть використовувати спільні матеріальні та нематеріальні ресурси для здійснення господарської діяльності в тих обсягах та за тими ціновими параметрами, яких вони не мали, якби працювали одноособово; менш потужні учасники мережі отримують більші можливості в сфері ресурсного забезпечення завдяки вигідній співпраці з крупними партнерами. В контексті врахування вказаної сутнісної ознаки досліджуваного поняття слід розглянути його трактування, визначене В. Дмитрієвим [5]. Згідно із твердженням автора, мережева структура є підприємством (комерційним, експлуатаційним, промисловим тощо), до складу якого на контрактних засадах входять суб'єкти підприємництва, які є юридично незалежними, воно характеризується спільною інформаційною базою, необхідною для формування, реалізації комп'ютерного забезпечення життєвих циклів продукції, послуг тощо. В якості спільних ресурсів мережевого об'єднання в даному визначенні передбачено інформаційну базу. Вказане формулювання може бути дещо скориговано в бік заміни спільного комп'ютерного забезпечення на інформаційно-комунікаційне;

- ознаку отримання економічних ефектів від мережевого підприємництва (п'яту сутнісну ознаку). Ця ознака може мати іншу назву – ознаку синергізму (синергетичного ефекту) від спільної діяльності. І цей ефект має місце не тільки для економічної, але і для соціальної сфери. Зокрема, персонал структур-учасників крупних мережевих об'єднань, переважно, має більший рівень заробітної

плати, соціального забезпечення порівняно з працівниками компаній, які не входять до складу аналогічних об'єднань. Також важливим аспектом на користь ґрунтовності врахування цієї змістовної ознаки є те, що учасники мережевих структур спільно можуть здійснювати більш вагомий соціальний внесок для своєї країни, певних осіб, сфер, що потребують допомоги (діти, пенсіонери, люди з обмеженими можливостями, екологія, захист тварин тощо), аніж вони це б робили окремо.

В контексті посилання на вказаний науковий підхід, що передбачає отримання синергетичного ефекту від спільної діяльності в розрізі мережевого підприємницького об'єднання можна проаналізувати трактування, визначене О. Суцено, Л. Буздаковим [8]. Так, за твердженням авторів, мережева структура є видом господарювання, оснований на засадах мережевої співпраці учасників, створеним у формі об'єднання їх ресурсної бази, потенціалу, компетенцій, спільності економічних інтересів, і передбачає одержання росту конкурентоспроможності та додаткових прибутків з огляду на збільшення рівня адаптивних можливостей, гнучкості управління, створенню та застосуванню спільного потенціалу учасників. Вказане формулювання, на нашу думку, окрім врахування синергетичного ефекту від мережевої співпраці також обумовлює зазначення таких окреслених вище сутнісних ознак досліджуваного поняття, як: ознака партнерства у взаємовідносинах, ознака раціонального спільного використання ресурсів.

Слід звернути увагу на визначення сутності поняття мережевої структури, створеного О. Парубець [7, с. 39] на основі врахування четвертої (ознаки раціонального спільного використання ресурсів) та п'ятої сутнісної ознаки (ознаки отримання економічних ефектів від мережевого підприємництва). Як вказує авторка, мережева структура є спільнотою учасників, що співпрацюють на підставі мережевої взаємодії, воно

представлено комплексом різнорівневих взаємозв'язків, які створюються на рівні суб'єктів певної та супутніх галузей, передбачає їх спільне функціонування, орієнтоване на виконання задач в умовах змінюваних зовнішніх умов, здійснення яких може бути ефективним лише завдяки об'єднанню ресурсного потенціалу, інформації, знань, досвіду всіх партнерів мережі. Потрібно зауважити, що дослідниця, окрім виділення двох окреслених сутнісних ознак вказує на опірність впливу зовнішніх умов з боку мережевої структури. Ця характеристика, на нашу думку, може виступати у якості шостої ознаки сутності поняття мережевої структури, яка особливо актуальна в сучасних умовах розвитку певних галузей, економіки на національному, міжнародному рівнях тощо.

Слід відмітити науковий підхід до трактування, створений в контексті сьомої сутнісної ознаки вказаного поняття, пов'язаної з посиланням на існування координаційного центру діяльності мережевої підприємницької структури. В даному напрямку можна розглянути формулювання вказаного поняття, визначене С. Джонсом, С. Боргатті, В. Хестерлі [11]. Відповідно до визначення авторів, мережева структура передбачає наявність обраного, структурованого, стійкого кола автономних учасників (в тому числі неприбуткових агенцій), задіяних в процесі створення послуг, товарів на засадах безстрокових, неформальних контрактів, спільна діяльність яких сприяє адаптації до змінюваних, непередбачуваних обставин, умов зовнішнього середовища, координування та захисту здійснення угод щодо купівлі-продажу. В рамках представленого визначення досліджуваного поняття автори посилаються на координування спільних дій, заходів щодо просування, збуту товарів, послуг в умовах трансформацій середовища. Потрібно відзначити, що хоча дослідники і припускають можливість неформальної, юридично автономної співпраці, але все ж зазначають, що це

співробітництво повинно координуватись. Відповідно, можна зробити висновок, що учасники таких об'єднань чітко визначають єдині стратегії, цілі розвитку та дотримуються їх. Це, в свою чергу, підкреслює обґрунтованість нашої вказівки на третю сутнісну ознаку, що характеризує мережеві підприємства, а саме, існування спільних цілей учасників таких об'єднань. Також у поданому трактуванні враховано шосту сутнісну ознаку, а саме, опірність впливу зовнішніх умов з боку мережевої структури. Це підкреслюється авторами при акцентуванні уваги на тому, що спільна діяльність учасників мережевої структури сприяє адаптації до змінюваних, непередбачуваних обставин, умов зовнішнього середовища тощо.

Вивчення наукових підходів [4], практики функціонування мережевих організацій дозволяє відмітити ще восьму важливу сутнісну ознаку, що характеризує досліджуване поняття, а саме, мережеву спеціалізацію. Ця характеристика визначається в якості переваги функціонування таких об'єднань, вона передбачає відсутність дублювання процесів, функцій, раціональну концентрацію структурних учасників (підприємств, інших типів учасників) на завданнях, які відповідають їх компетенціям. Відповідно, в таких умовах знаходять своє застосування суб'єкти, орієнтовані на вузькопрофільну, часто ексклюзивну діяльність. Також зазначене дозволяє вирішувати соціальну проблему, пов'язану з працевлаштуванням кадрів, що мають професії вузького профілю. Враховуючи вищевказане, слід відзначити, що зростання кількості таких мережевих об'єднань сприяє вирішенню не тільки фінансово-економічних, ринкових цілей учасників мереж, але і позитивно впливає на соціальну сферу, пов'язану із розвитком працевлаштування громадян.

В процесі вивчення наукових матеріалів [1] було встановлено три додаткові сутнісні ознаки мережевих підприємницьких структур, які відображають їх економічну природу.

Зокрема, виділено: дев'яту сутнісну ознаку, що передбачає відкритість взаємовідносин між учасниками та відкритість до змін у співпраці; десяту, пов'язану з високим рівнем зобов'язань, які беруть на себе актори мережевого об'єднання, на відміну від учасників певних бюрократичних структур, зокрема, відділів, підрозділів крупних компаній, підприємців, в рамках яких учасники намагаються уникати високої відповідальності, що впливає на проблеми якості, її оцінку; одинадцяту, яка передбачає існування взаємозалежності між учасниками мережевого підприємства. В рамках вказаних сутнісних ознак можемо розглянути підхід В. Акулова, М. Рудакова [1] до проблеми визначення ключових особливостей мережевих структур. А саме, за твердженням авторів, серед них слід виокремлювати:

- ознаку високого ступеню гнучкості, яка дає змогу мережевій підприємницькій структурі адаптувати власні заходи та дії у відповідності до умов, тенденцій змін зовнішнього середовища. Вказане характеризує, виділену нами вище, шосту сутнісну ознаку, пов'язану з опірністю впливу зовнішніх умов з боку мережевої структури;

- ознаку відкритої, взаємовигідної атмосфери, яка сприяє стимулювання діяльності всіх учасників мережевого об'єднання, порівняно з умовами бюрократичного внутрішньо фірмового клімату, який, переважно, обумовлює гальмування ефективної співпраці. Також вказана сутнісна ознака може характеризуватись як відкритість мережевої структури до змін за всіма напрямками функціонування. Це визначена нами дев'ята сутнісна ознака, яка характеризує відкритість взаємовідносин всередині мережевої підприємницької структури;

- ознаку високого рівня зобов'язань учасників, яка характеризується тим, що вказані суб'єкти беруть на себе велику відповідальність за виконання завдань в рамках домовленостей, які, призведуть до спільних цілей. При цьому, як справедливо

відмічають В. Акулов, М. Рудаков [1], в умовах функціонування бюрократичних структур учасники взаємодії прагнуть мінімізувати власну відповідальність, і це, іноді, обумовлює виникнення браку, неякісного сервісу, що в кінцевому рахунку впливає на загальну ефективність функціонування. Охарактеризована ознака відповідає десятій сутнісній ознаці, представленій нами як прийняття учасниками мережевого об'єднання на себе високого рівня зобов'язань для найкращої реалізації спільних цілей;

- ознаку взаємозалежності між суб'єктами мережевої структури (окреслена нами одинадцята сутнісна ознака організацій досліджуваної категорії). Висока взаємозалежність учасників мережевих підприємницьких структур, з одного боку, є загрозовим аспектом, який може спричинити у разі певних ситуацій (неочікуваний вихід одного з партнерів з об'єднання; втрата внутрішнього потенціалу одного з учасників, який обумовлює погіршення технологій, якості, конкурентоспроможності продукції, послуг мережевого об'єднання в цілому; зрада та продаж комерційних таємниць, технологій конкурентам) негативні наслідки для всього об'єднання, окремих учасників, але, з іншого боку, така взаємозалежність нівелюється специфічними можливостями та перспективами, яких не мають підприємства, що працюють на ринку без участі в різних інтеграційних підприємствах тощо. Усунення негативних наслідків та загроз, пов'язаних з високою взаємозалежністю учасників мережевих підприємницьких об'єднань, потрібно планувати на стратегічному рівні й реалізовувати як на координаційному рівні (якщо такий є), так і на рівні структурних підприємств. Важливо визначити таку модель співпраці, в рамках якої: кожен учасник буде працювати в межах своїх компетенцій, не втручаючись до внутрішніх справ партнерів; механізм співробітництва може функціонувати незалежно від заміни учасників на таких,

які мають схожий організаційно-економічний, технологічний, ресурсний потенціал.

На підставі вивчення наукових праць нами було виділено ще деякі сутнісні ознаки, які характеризують економічну природу мережевих підприємницьких структур, зокрема

- ознака мобільності функціонування, яка передбачає адаптивне реагування на зміни в середовищі з відповідним швидким створенням оптимальним варіантів поведінки, впровадженням розроблених заходів;

- ознака швидкості транзакцій, пов'язана тим, що підприємницькі об'єднання такого типу W здатні більш швидко проводити операції, в тому числі фінансового характеру, що обумовлено існуванням додаткових можливостей через спільну діяльність;

- ознака інноваційності в рамках всіх аспектів та напрямків розвитку, в тому числі в розрізі: комунікацій на рівні учасників, персоналу; використання новітніх технологій, які може створити або придбати таке об'єднання через достатньо широкі можливості у порівнянні з підприємствами, які не володіють таким потенціалом.

Керуючись основними науковими підходами щодо визначення сутності поняття «мережеві підприємства», виділення основних сутнісних ознак (табл. 1) цих суб'єктів бізнесу нами було здійснено спробу формулювання сутності досліджуваного поняття.

А саме, мережеве підприємство є бізнес-структурою учасників (комерційних, некомерційних підприємств, фізичних осіб-підприємців), що функціонує на засадах інноваційності, відкритості, мобільності, використання горизонтальних та / або вертикальних зв'язків формального (неформального) співробітництва (партнерства) між сторонами, які в рамках власної спеціалізації, прийняття зобов'язань, взаємозалежності співпрацюють для досягнення спільних цілей, для чого використовують специфічні переваги,

пов'язані з єдиною ресурсною базою, можливостями забезпечення синергетичного ефекту масштабу, адаптивності до умов зовнішнього середовища. Наукова новизна представленого трактування полягає в

тому, що в ньому враховано найбільш комплексний набір сутнісних ознак, що визначають соціально-економічну природу мережеских підприємств в умовах розвитку наукової думки, становлення даних суб'єктів.

Таблиця 1

Сутнісні ознаки мережеских підприємств

Сутнісні ознаки мережеских підприємств	
→	Ознака партнерства
→	«М'яка інтеграція»
→	Спільні цілі учасників
→	Спільна ресурсна база учасників
→	Ознака отримання економічних ефектів від мережеского підприємництва (або ознака синергізму, синергетичного ефекту)
→	Опірність впливу зовнішніх умов з боку мережескої структури
→	Існування єдиного керівного центру функціонування мережескої підприємницької структури
→	Мережева спеціалізація
→	Відкритість взаємовідносин між учасниками та відкритість до змін у співпраці
→	Високий рівень зобов'язань, які беруть на себе актори мережеского об'єднання
→	Взаємозалежність між учасниками мережеского підприємства
→	Ознака мобільності функціонування
→	Ознака швидкості транзакцій
→	Ознака інноваційності

Джерело: авторська розробка

Висновки. В дослідженні було систематизовано основні наукові погляди на проблему трактування сутності поняття мережеского підприємства. З огляду на систематизовані сутнісні ознаки, функції мережеских структур було представлено авторське трактування вказаного поняття. Доведено, що дане формулювання розширює теоретичну базу за цією проблематикою, оскільки в ньому враховано найбільш поширені сутнісні ознаки мережеских підприємств.

Література:

1. Акулов В. Б., Рудаков М. Н. Теория организации. Петрозаводск : ПетрГУ, 2002. 142 с.
2. Вайлунова Ю. Г. Сетевые структуры и их роль в повышении конкурентоспособности предприятий. *Экономика и банки*. 2014. № 2. С. 53-60
3. Вютрих Х. А., Филипп А. Ф. Виртуализация как возможный путь развития управления. *Проблемы теории и практики управления*. 1999. № 5. С. 45-49.

4. Дзядук Т. В. Переваги та негативні ефекти формування мережеских підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. № 10. С. 36-38
5. Дмитриев В. И. CALS как снова проектирования виртуальных предприятий. *Автоматизация проектирования*. 1997. № 5. С. 14-17.
6. Магомедова А. М. Передумови розвитку мережеских структур у національній економіці. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2012. Вип. 27. С. 375-379.
7. Парубець О. М. Дослідження сутності мережеских об'єднань транспорту як економічної категорії. *Технологический аудит и резервы производства*. 2016. № 1/3(27). С. 37-40.
8. Суценко О. А., Буздаков Л. М. Развитие управления сетевыми формами взаимодействия бизнес-структур. *Управление проектами та розвиток виробництва*. 2011. № 3(39). С. 52-56.
9. Чепурда Л. М. Дослідження ефективності функціонування мережеских структур невикористаної сфери обслуговування. *Бізнес-Інформ*. 2015. № 2. С. 175-179.
10. Castells M. *The Information Age: Economy, Society and Culture Volume 1: The Rise of the Network Society*. Oxford: Wiley Blackwell. 2010. 520 p.

11. Jones C., Hesterly W. S., Borgatty S. P. A general theory of network governance: exchange conditions and social mechanisms. *Academy of Management Review*. 1997. № 22(4). pp. 911-945.

12. Paturel R., Vallerand J. Essai d'élaboration d'une méthodologie de développement stratégique d'une organisation-réseau. *Economies et Sociétés - Sciences de Gestion*. 1999. № 26-27. pp. 121-143

Reference:

1. Akulov, V. B. Rudakov, M. N. (2002) *Teoriya organizatsii* [Organization Theory]. Petrozavodsk, PetrGU, Russia.

2. Vaylunova, Yu. G. (2014) "Network structures and their role in improving the competitiveness of enterprises", *Ekonomika i banki*, 2, 53-60.

3. Vyutrikh, Kh. A. Filipp, A. F. (1999). "Virtualization as a possible way of management development". *Problemy teorii i praktiki upravleniya*, 5, 45-49.

4. Dziaduk, T. V. (2010) "Benefits and Negative Effects of Networking Companies", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 10, 36-38. [in Ukrainian]

5. Dmitriyev, V. I. (1997). "CALS how again designing virtual enterprises", *Avtomatizatsiya proektirovaniy*, 5, 14-17.

6. Mahomedova, A. M. (2012). "Prerequisites for the development of network structures in the

national economy", *Teoretychni ta prykladni pytannia ekonomiky*, 27, 375-379.

7. Parubets, O. M. (2016). "Investigation of the essence of network associations of transport as an economic category", *Tekhnologicheskyy audit i rezervy proizvodstva*, 1/3(27), 37-40.

8. Sushchenko, O. A., Buzdakov, L. M. (2011) "Development of management of network forms of interaction of business structures" *Upravlinnia proektamy ta rozvytok vyrobnyctva*, 3(39), 52-56.

9. Chepurda, L. M. (2015) "Investigation of the efficiency of the functioning of the network structures of the non-productive sphere of service", *Biznes-Inform*, 2, 175-179.

10. Castells, M. (2010) *The Information Age: Economy, Society and Culture Volume 1: The Rise of the Network Society*. Oxford: Wiley Blackwell.

11. Jones, C. Hesterly, W. S. Borgatty, S. P. (1997) A general theory of network governance: exchange conditions and social mechanisms. *Academy of Management Review*, 22(4), 911-945.

12. Paturel, R., Vallerand, J. (1999) Essai d'élaboration d'une méthodologie de développement stratégique d'une organisation-réseau. *Economies et Sociétés - Sciences de Gestion*, 26-27, 121-143.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2019 р.

УДК 005.722

ВИЗНАЧЕННЯ МІСЦЯ ФОРМАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В ТЕОРІЇ БІРЮЗОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Жосан Г.В.¹, Кириченко Н.В.²

¹ к.е.н., доцент кафедри менеджменту організацій, ДВНЗ «ХДАУ»,
м. Херсон, вул. Стрітенська, 23, 73006, Україна,
тел.: (055)-241-62-16, email.: office@ksau.kherson.ua, ORCID: 0000-0002-3577-6701

² к.е.н., доцент кафедри менеджменту організацій, ДВНЗ «ХДАУ»,
м. Херсон, вул. Стрітенська, 23, 73006, Україна,
тел.: (055)-241-62-16, email.: office@ksau.kherson.ua,
ORCID: 0000-0003-1721-258X, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-17-31>

DETERMINATION OF THE PLACE OF FORMAL ORGANIZATIONS IN THE THEORY OF TURQUOISE ORGANIZATIONS

Zhosan H.¹, Kyrychenko N.²

¹ PhD, Associate Professor, Department of Management of Organizations, Kherson State Agrarian University,
Kherson, st. Stritens'ka, 23, 73006, Ukraine
tel.: (055)-241-62-16, email.: office@ksau.kherson.ua, ORCID: 0000-0002-3577-6701

² PhD, Associate Professor, Department of Management of Organizations, Kherson State Agrarian University,
Kherson, st. Stritens'ka, 23, 73006, Ukraine
tel.: (055)-241-62-16, email.: office@ksau.kherson.ua,
ORCID: 0000-0003-1721-258X, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-17-31>

Анотація. У статті авторами визначено місце формальних організацій в теорії бірюзових організацій, досліджено еволюцію організацій та обґрунтовано актуальність теорії бірюзових організацій, розглянуто поняття та методи залучення та відбору персоналу на підприємствах, а також способи збереження складу персоналу. Встановлено, що формальні групи - це групи, що виникають за ініціативою адміністрації і входять певним підрозділом до організаційної структури і штатного розкладу підприємства. В основу формування таких груп покладено розподіл праці по вертикалі (рівні менеджменту) та по горизонталі (підрозділи, відділи, служби на одному управлінському рівні). Доведено, що головною умовою створення формальної групи є заздалегідь розроблений проект побудови організації. Це є поясненням виникнення формального лідера, тобто призначеної особи, яка буде керувати всіма, хто стоїть в організаційній культурі нижче за його посадою. Формальні групи виникають за волею керівництва і тому у певній мірі є консервативними, тому що найчастіше вони залежать від особистості керівника і людей, які працюють в цій групі. Комунікація здійснюється через формальні канали з іншими структурними елементами та всередині групи. Люди в таких групах взаємодіють на основі виробничих завдань, що стає офіційною причиною їхнього зв'язку. Визначено, що відбір кадрів здійснюється за принципом, який із кандидатів найкращим чином виконає певну роботу. Для досягнення цієї мети в процесі відбору кадрів мають бути передбачені відповідні методи оцінки визначених специфічних аспектів, що характеризують кандидата. Недотримання рекомендацій та правил відбору персоналу може призвести до того, що організація при всіх новітніших методах та прийомах не зможе відібрати персонал з якостями та потенціалом необхідними для розвитку підприємства та досягнення ним бірюзової стадії, що є новітньою та найперспективнішою на сьогодні.

Ключові слова: формальні організації, бірюзові організації, мотивація, відбір персоналу, збереження складу персоналу

Формул: 0, рис.: 4, табл.: 1, бібл.: 14

Annotation. In the article the authors define the place of formal organizations in the theory of turquoise organizations, investigate the evolution of organizations and substantiate the relevance of the theory of turquoise organizations, consider the concepts and methods of attracting and selecting personnel at enterprises, as well as ways of preserving the staff. It was established that formal groups are groups that arise at the initiative of the administration and are part of the organizational structure and staffing of the enterprise. The basis for the formation of such groups is the division of labor vertically (management levels) and horizontally (divisions, departments, services at one managerial level). It is proved that the main condition for the formation of a formal group is a pre-designed project for building an organization. This is an explanation of the emergence of a formal leader, that is, an appointed person who will manage all who are in organizational culture below his post. Formal groups arise at the will of the leadership and

therefore to a certain extent are conservative, because most often they depend on the personality of the leader and the people who work in this group. Communication is carried out through formal channels with other structural elements and within the group. People in such groups interact on the basis of production tasks, which becomes the official cause of their connection. It is determined that selection of personnel is carried out on the basis of which of the candidates will perform the certain work in the best way. In order to achieve this goal, appropriate methods of assessing specific aspects characterizing the candidate should be provided in the recruitment process. Failure to comply with the recommendations and rules of recruitment may lead to the organization, with all the latest methods and techniques, not be able to select the personnel with the qualities and potential necessary for the development of the enterprise and achieve a turquoise stage that is the newest and most promising today.

Key words: formal organizations, turquoise organizations, motivation, personnel selection, personnel storage
Formulas: 0, fig.: 4, tabl.: 1, bibl.: 14

Постановка проблеми. В сучасний час на заміну традиційним організаціям з'являються нові, із альтернативним підходом до управління – «живі організації», «організації майбутнього». Особливістю діяльності таких організацій є те, що їх діяльність безпосередньо залежить від роботи персоналу. Його відбором та залученням до роботи займається служба кадрів, в особі відділу або одного менеджера по кадрах. Тому формування персоналу, відповідно і формальної групи, є важливим завданням кадрової служби. Таким же важливим завданням її та всього керівництва є збереження складу персоналу, оскільки постійність складу колективу безпосередньо впливає на роботу підприємства.

Актуальність даної теми полягає в тому, що підбір персоналу та збереження найважливіших елементів створеного колективу є складною процедурою. Від ефективної роботи кадрової служби фірми, залежить наскільки постійною буде робота персоналу і на скільки професійні будуть кадри. Також роботою кадрової служби є відбір членів персоналу, які будуть розвиватись саме на підприємстві, а нові поповнювали склад резерву, який буде зумовлювати безперебійну роботу фірми. Щоб зрозуміти як проводить відбір і як правильно залучити персонал до роботи, треба знати основи кадрової роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню «бірюзових» та формальних організацій, присвячено вельми обмежену кількість наукових праць. Серед учених, що займалися науковим розробленням даного питання, слід відзначити Ф. Лалу та К. Уілбера, В.

Житкової, Н. Ульянової, Р. І. Хабібулліна. Проте дана тема носить інноваційний характер та потребує більш ґрунтовного дослідження.

Формулювання цілей статті.

Визначити місце та роль формальних організацій та встановити їх зв'язок із бірюзовими організаціями.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для того, щоб обґрунтувати актуальність теорії бірюзових організацій, слід прослідкувати еволюцію розвитку організацій загалом. Бельгійський коуч Фредерік Лалу у своїй книзі «Компанії майбутнього» (2015 рік) дослідив діяльність компанії по всьому світу і прийшов до висновку, що колишні організаційні моделі не відповідають потребам сучасних людей. Потреби людини формуються в залежності від середовища і рівня свідомості. Двадцять років тому людині важливо було знайти постійну роботу на все життя. Сьогодні це правило не діє. Чим більше можливостей, тим більше свободи у виборі компанії. Людина не боїться йти з постійного місця роботи, щоб знайти щось нове. Заради цього привілею молоде покоління готове пожертвувати заробітною платою: піти в компанію, де платять менше, але є глобальна мета. Ф. Лалу виділив сім стадій, через які пройшли організації в усьому світі. П'ять останніх існують досі.

Стадія 1. Реактивна, або інфрачервона. Сто тисяч років тому люди жили невеликими групами в декілька десятків чоловік. Усередині групи не було поділу обов'язків та ієрархії – всі займалися збиранням. Лідер був не потрібен.

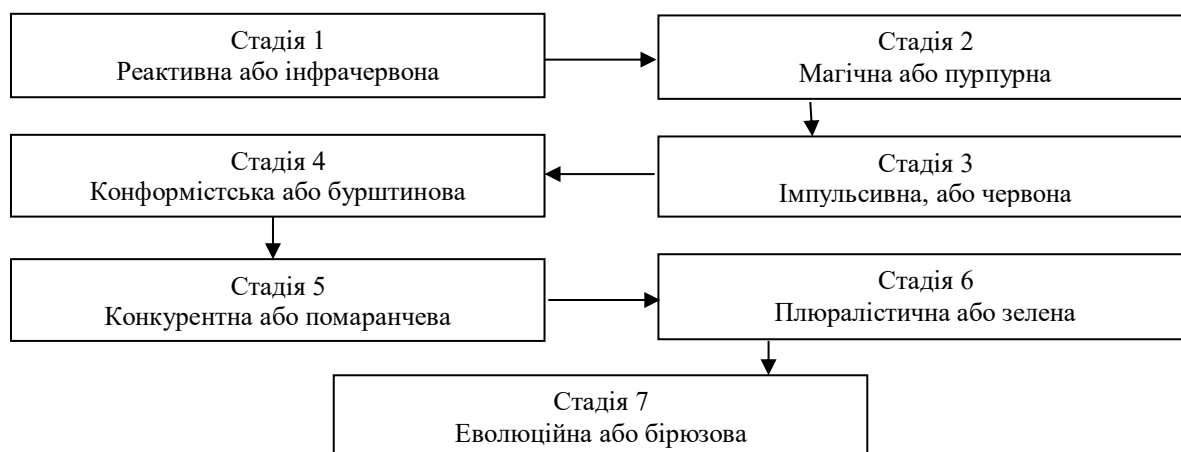


Рис. 1. Еволюція організацій (за Ф. Лалу)

Стадія 2. Магічна, або пурпурна. П'ятнадцять тисяч років тому люди перейшли від крихтих сімейних груп до племен, що нараховували більше сотні людей в кожному. У племенах з'явилися посередники між духами і людьми – шамани або вожді. Вони приймали рішення і могли за допомогою ритуалів позбавити людину від гніву духів. У шаманів була деяка ступінь влади, але організації на цій стадії ще не було – шамани не відповідали за розподіл праці в племені.

Стадія 3. Імпульсивна, або червона. Десять тисяч років тому племена стали воювати один з одним. З'явилися вожді – лідери групи. Переможені та полонені вороги стали рабами – їм доручали обов'язки, які не хотіли виконувати члени племені-переможця. Так з'явився вперше поділ праці. У вожді вибирали найсильнішого. Якщо він на мить показував слабкість, його відразу ж скидали з посади. Організація будувалася імпульсивно за принципом: «Я сильніше тебе – забери твою їжу. Якщо будеш опиратися, я тебе вб'ю». Червона стадія організацій існує і до сьогодні, будується навколо лідера: у в'язницях – злочинців в законі, на війні – командир, в мафіозних структурах – ватажок банди.

Стадія 4. Конформістська, або бурштинова. Шість тисяч років тому стали з'являтися держави і цивілізації. Світогляд

на даній стадії полягав в наступному: є непорушні закони, всі речі діляться на правильні і неправильні. Під час уроку діти повинні сидіти за партами – це не обговорюється.

Співробітники бурштинової організації строго слідує наказам, не ставлячи зайвих питань. Незважаючи на консервативність бурштинових організацій, саме в них почало з'являтися планування і виникати стабільні організаційні структури. Типові бурштинові організації – католицька церква і армія. Суворі субординації підкреслені уніформами: сплутати єпископа зі священником чи генерала з рядовим неможливо.

Стадія 5. Конкурентна, або помаранчева. Помаранчеві організації зародилися в епоху Відродження, стали набирати силу два століття назад, а після Другої світової війни домінували в західному світі.

З «помаранчевої» точки зору, кожна людина має право домагатися будь-яких цілей: прибиральник може стати генеральним директором, жебрак – мільйонером. Головне – перемогти в конкурентній боротьбі: як внутрішньої між співробітниками, так і зовнішньої. Головна мета підприємства – прибуток. У структурі – чітка ієрархія. Планування і реалізація планів розділені: обмірковування завдань відбувається нагорі, виконання – внизу.

Рішення приймає керівник, передає вниз на інший рівень, і в підсумку завдання доходить до виконавця нижчої ланки. У компанії діє зведення внутрішніх правил. При жорсткій структурі на даній стадії заохочується новаторство, особиста відповідальність і рух по кар'єрних сходах. Ознака успіху – матеріальний добробут. Більшість великих міжнародних компаній до сих пір влаштовані по помаранчевому принципом: Найк, Філіп Моріс, Кока-Кола.

Стадія 6. Плюралістична, або зелена. Зелені організації вперше заявили про себе на рубежі XIX-XX століть. Тоді люди намагалися боротися з нерівністю, що виникли після Промислової революції, а в 1960-х роках будували комуни.

У зелених організаціях уважно ставляться до почуттів працівників і поважають різні точки зору. Люди прагнуть до справедливості, рівності, гармонії, добросусідства і консенсусу. Для зелених організацій особисті відносини всередині групи цінніше результату, а користь для планети і людства важливіше особистої вигоди.

Найуспішніша зелена компанія – авіакомпанія «Саусвест Ейрлайнс». Місія компанії – допомогти клієнтам дістатися в потрібне місце за максимально низькою ціною. Працівники наземних підрозділів авіакомпанії творчо вирішують проблеми пасажирів. У компанії діє одне правило: вирішити проблему пасажира якомога швидше будь-якими способами. Завдяки такому підходу компанія займає друге місце серед всіх авіакомпаній США за кількістю перевезених пасажирів.

Зелені компанії претендували на місце компанії майбутнього, проте в чистому вигляді такі організації існувати не можуть. Особисті відносини всередині колективу стали вище цілей компанії – перемогти конкурентів. Так з'явилися перші бірюзові організації.

Стадія 7. Еволюційна, або бірюзова. Перші бірюзові організації з'явилися 30 років тому, коли люди втомилися від тотального контролю керівництва і внутрішньої конкуренції. Зараз таких компаній стає більше.

Люди не хочуть займатися безглуздою діяльністю: готувати звіти, які потрібні тільки керівнику. Працівники прагнуть бути ефективними і припиняють хвилюватися за помилки. Головне – робити максимум на межі можливостей заради спільної мети компанії.

Бірюзові організації взяли краще від помаранчевих і зелених. Від помаранчевих дісталось бажання конкурувати із зовнішніми компаніями, від зелених – прагнення бути командою.

Приходячи працювати у будь-яке підприємство чи організацію, людина автоматично стає членом групи. До одних ми належимо досить короткий термін, інші, навпаки, супроводжують нас усе життя (сім'я, родина, друзі) і мають неабиякий вплив на нього. В теорії управління розподіляють групи, які є основою будь-якого колективу, на формальні і неформальні.

Формальні групи - це групи, що виникають за ініціативою адміністрації і входять певним підрозділом до організаційної структури і штатного розкладу підприємства. В основу формування таких груп покладено розподіл праці по вертикалі (рівні менеджменту) та по горизонталі (підрозділи, відділи, служби на одному управлінському рівні). Прикладом формальної групи є виробнича бригада, будь-який відділ апарату управління, обслуговуючі та допоміжні служби підприємства. Існують різні типи формальних груп:

Група керівників (команда) - складається з керівника підприємства (його підрозділу) і безпосередніх заступників і помічників керівника. Функціональна група - поєднує в собі керівника і спеціалістів функціонального підрозділу (відділу, бюро, служби), які реалізують загальну функцію управління і мають близькі професійні цілі та інтереси.

Виробнича група - має у своєму складі керівника і працівників, зайнятих виконанням певного виду робіт на низовому рівні управління (ланка, бригада, ділянка). Члени групи разом працюють над

одним завданням, стимул - кінцевий результат, а відмінності між ними пов'язані з розподілом видів робіт між членами групи залежно від кваліфікації робітників.

Комітет - це група всередині підприємства, якій делегуються повноваження вищою ланкою керівництва для виконання будь-якого проекту чи завдання. Головна відмінність комітету від інших формальних структур полягає у груповому прийнятті рішення, що іноді є найефективнішим засобом вирішення складних проблем і досягнення цілей.

Головною умовою створення формальної групи є заздалегідь розроблений проект побудови організації. Це є поясненням виникнення формального лідера, тобто призначеної особи, яка буде керувати всіма, хто стоїть в організаційній культурі нижче за його посадою. Формальні групи виникають за волею керівництва і тому у певній мірі є консервативними, тому що найчастіше вони залежать від особистості керівника і людей, які працюють в цій групі. Комунікація здійснюється через формальні канали з іншими структурними елементами та всередині групи. Люди в таких групах взаємодіють на основі виробничих завдань, що стає офіційною причиною їхнього зв'язку.

Говорячи про вплив керівника на такі групи, основними формами впливу є адміністративного та економічного характеру. Але як тільки вони виникають, відразу стають соціальним середовищем, в якому люди починають взаємодію між собою за іншими законами, створюючи неформальні групи [1].

Неформальні групи - це вільно утворені малі соціальні групи людей, які вступають в постійну взаємодію для досягнення особистих цілей. Неформальні групи створюються не керівництвом шляхом розпоряджень і формальних постанов, а членами організації залежно від їхніх взаємних симпатій, спільних інтересів, однакових прихильностей і таке інше. Ці групи існують в усіх організаціях, хоча вони не відображені в структурних схемах. Неформальні групи мають свої неписані

правила і норми поведінки, люди добре знають, хто входить в їх неформальну групу, а хто ні. В неформальних групах складається певний розподіл ролей і позицій, ці групи мають явно чи неявно визначеного лідера. В багатьох випадках неформальна група може мати на свого члена вплив, однаковий або більший, за формальну структуру.

Неформальні групи зазвичай утворюються спонтанно в межах формальних груп, з якими вони мають багато спільного, а саме: мають певну організацію - ієрархію, лідера і завдання; мають певні неписані правила - норми; мають певний процес утворення - етапи; мають певні різновиди - види неформальних груп за ступенем зрілості.

Неформальні об'єднання за їх головними ознаками й характерними рисами називають ще самодіяльними самокерованими об'єднаннями (ССО). Механізм утворення формальних та неформальних груп викладено у вигляді схеми на рис. 2.

Вони можуть існувати у структурі формальних колективів (угруповання). Воно не є самозамкнутим, його учасники активно взаємодіють як між собою, так з усім колективом, можуть допомагати педагогам у згуртуванні колективу або заважати цьому процесу. Один і той же підліток може належати до кількох неформальних груп, що може призвести до внутрішнього конфлікту особистості. Особливо тоді, коли спрямованість груп різна, що створює ситуації напруженості. Підліток ніби опиняється між двома вогнями, перед необхідністю проблеми вибору. У шкільному віці такі ситуації переживаються особливо драматично.

Можуть паралельно (незалежно) від формальних. Виникають на основі просторової близькості, спільності інтересів, занять, особистої симпатії, парної та групової дружби. У таких об'єднаннях їх учасники знаходять можливості для самовираження, виявлення ініціативи, неконтрольованого дорослими спілкування.



Рис 2. Механізм утворення формальних та неформальних груп

Вони мають свою систему цінностей (гасла, символи, манеру одягатись). Мета їх діяльності може бути як соціально значущою, так і асоціальною. Школа намагається зблизити цілі, сферу діяльності, грані взаємодії дитячих формальних і неформальних об'єднань.

Причиною виникнення неформальних об'єднань є протиріччя між збільшенням вільного часу та рівнем загальної культури, різноманітних потреб молоді, ізолюваність дітей від дорослих, прагнення до самодіяльності (з одного боку, підвищена активність дітей, їх потреба в самовираженні, з іншого — педагогічний формалізм в організації виховної роботи, намагання жорстко регламентувати їх діяльність) [2].

Причини утворення неформальних груп можуть бути різні: бажання належати до певної соціальної групи і мати певні соціальні контакти; можливість отримувати допомогу від колег в колективі; прагнення знати про те, що відбувається навколо, користуватись неформальними каналами зв'язку; бажання бути ближчим до тих, кому симпатизуєш.

Процес утворення неформальних груп спеціалісти поділяють на п'ять етапів в результаті яких виникають п'ять різних

видів неформальних груп, які відрізняються один від одного ступенем зрілості взаємостосунків:

- I етап - стихійне поєднання людей, які несвідомо реагують на будь-які події;
- II етап - поява більш свідомих емоцій у випадку успішних попередніх дій;
- III етап - організоване об'єднання для спільної боротьби із зовнішньою загрозою, поява лідера;
- IV етап - при наявності позитивних факторів - поява бажання ствердитись в боротьбі і продовжувати спільну діяльність, поява ієрархій;
- V етап - об'єднання для вирішення довготривалих цілей, поява норм.

Неформальні групи є в кожній організації і серйозним аспектом в діяльності керівника є необхідність розуміння важливості існування цих груп і управління ними.

Одним з перших науковців, який почав приділяти цим питанням увагу був теоретик в галузі дослідження груп Джордж Хоманс, який створив модель, що отримала назву - модель Хоманса (рис. 3).

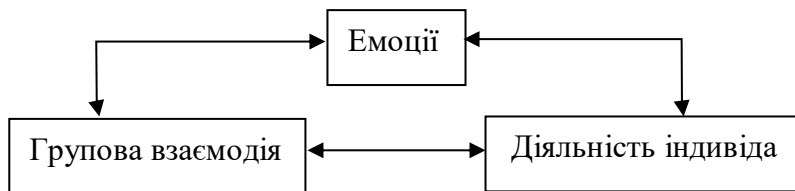


Рис. 3. Модель Хоманса

Сутність цієї моделі полягає в тому, що в процесі спільної діяльності люди вступають у взаємодії, які в свою чергу сприяють прояву почуттів - позитивних і негативних емоцій один до одного і до керівника. Ці емоції впливають на те як люди будуть здійснювати свою діяльність і призводять до підвищення, або зниження її ефективності. Саме тому, слід пам'ятати про певні негативні і позитивні явища, з якими може зустрітись організація в процесі управління неформальними групами.

Неформальні відносини членів колективу неминучі, так як їх діяльність та інтереси не можуть існувати тільки в рамках формальних (затверджених) структур, посад, функцій і процедур. Крім того неформальні відносини є необхідними, так як без них формальна структура, в певному розумінні, втрачає свою ефективність.

Оптимальним є стан колективу за якого формальні і неформальні групи максимально співпадають. Таке співпадіння формальної і неформальної структур забезпечує згуртованість колективу і підвищує продуктивність його роботи.

За невідповідності структур, коли керівник не має авторитету в колективі, а групові норми і правила різняться з колективними, в організації може виникнути боротьба між формальною і неформальною структурами, що гальмує ефективну діяльність і процес досягнення організаційних цілей.

Сьогоднішні теоретики вважають, що неформальні групи можуть допомогти формальній організації в досягненні її цілей. Для цього бажано:

1) Визнати існування неформальних груп і працювати з ними.

2) Вислуховувати думки членів і лідерів неформальних груп.

3) Перед тим як починати будь-які дії, прораховувати їх можливу негативну дію на неформальну організацію.

4) Дозволити неформальній групі брати участь у прийнятті рішень.

5) Швидко видавати точну інформацію, тим самим перешкоджати розповсюдженню чуток.

Управління персоналом – постійний процес вирішення проблем комплектування підприємства персоналом відповідної якості і кількості, що вимагає виконання певних завдань: набір, підбір, управління кар'єрою та мотивацію організації. Набір персоналу – система заходів, які здійснює підприємство з метою залучення працівників певної кваліфікації, кількості для досягнення своїх цілей. Це одна із складових управління персоналом, яка виражається сукупністю управлінських рішень, що мають вирішальний і довготривалий вплив на діяльність підприємства. Набір персоналу – досить дорогий захід, його проведення вимагає тривалого часу і певного досвіду[3].

Слід пам'ятати, що при наборі працівників вкладається певний капітал, який доцільно ефективно використовувати. Одним із важливих завдань організації набору є аналіз фактичної і потрібної кількості працівників відповідно до вимог робочих місць. Організація залучення персоналу, його підбору та найму передбачає:

- вибір варіантів набору (час, ринок праці);

- визначення вимог до майбутніх працівників, сукупності процедур, форм документів та методів роботи з персоналом;

- встановлення рівня оплати, способів мотивації та перспективи розвитку персоналу;
- визначення стратегії розвитку організації з метою узгодження форм і методів залучення, підбору та найму персоналу;
- здійснення практичних дій з набору персоналу.

Набір персоналу починається із пошуку кандидатур на заміщення вакантних місць відповідно до їх вимог та створення необхідного резерву кандидатів на всі посади і робочі місця. При цьому потрібно враховувати рух персоналу, а саме: вихід на пенсію, звільнення у зв'язку з закінченням договору про найм; розширення сфери діяльності організації.

Форми і методи залучення робочої сили досить різноманітні. Велике значення має пропаганда переваг підприємства: у виробничій сфері (умови праці, рівень заробітної плати); у соціальній (можливості професійно-кваліфікаційного просування), у невиробничій (можливість користування дитячими садками, базами відпочинку, одержання житла). З цією метою роблять оголошення в засобах масової інформації, надаються відомості в територіальні підрозділи служби зайнятості, з якими підприємства укладають відповідні договори [4].

Однією з основних форм залучення спеціалістів і кваліфікованих робітників є укладання підприємством договорів із відповідними навчальними закладами. Часто замовлення є персональним, тобто на конкретних людей, відібраних кадровими службами з визначенням необхідних змін у підготовці спеціалістів і робітників відповідно до специфіки їхньої майбутньої роботи. За кордоном підприємства часто співпрацюють з вузівськими відділами працевлаштування, які мають зв'язки з регіональною службою зайнятості, свої банки даних про випускників і потреби в кадрах. У складі такого відділу крім сектора, відповідального за зв'язки з підприємствами й організаціями, з регіональною службою зайнятості, є

юридична служба, сектор маркетингових досліджень, сектор консалтингу, діагностики і профорієнтації. На жаль, у вітчизняних вузах подібної структури поки що немає, що ускладнює процедуру працевлаштування випускників [5].

Сприяння в наборі кадрів підприємствам надають служби зайнятості і приватні фірми, що займаються добром кадрів на договірній основі. Перевагами такого варіанту набору персоналу для підприємства є: добір кадрів спеціалістами своєї справи, що володіють необхідною методикою; добір з великого числа осіб (у картотеці бажаючих знайти роботу або змінити своє робоче місце на нове часто знаходиться до 10 тис. прізвищ); можливість вирішити проблему шляхом підбору зі сторони без широкої реклами вакансії, що з'явилася.

Переваги користування послугами фірм з добору персоналу для кандидата на посаду полягають в тому, що він має можливість: дізнатися про потребу в робітниках інших роботодавців; здійснити пошук альтернативних варіантів своєї зайнятості без необхідності самостійного пошуку роботи; забезпечити конфіденційність пошуку нової роботи тощо [6].

Такого роду фірми починають створюватися й у нашій країні. Уже зараз працюють фірми і організації, що займаються питаннями працевлаштування: добром кадрів, навчанням, стажуванням персоналу, добром робіт для неконкурентоспроможних категорій населення (інвалідів, ветеранів і воїнів запасу) тощо. Їх кількість поступово росте. Серед фірм є державні (їх значно менше) і приватні, де працюють кваліфіковані спеціалісти, підібрано пакети програм з оцінки робітників, сформовано багатотисячні картотеки бажаючих знайти роботу того або іншого профілю яку країні, так і за її межами.

Форми і методи залучення працівників досить різноманітні, але всі передбачають наступне: кожен претендент має право одержати об'єктивну і повну інформацію щодо робочого місця, посади, рівня оплати

та умов праці; характеристика претендента має включати перелік даних відповідно до вимог робочого місця: рівень підготовки, досвід роботи, мінімальний вік і особисті якості [7].

Вибір джерел набору персоналу визначається їх економічною доцільністю. Організація найму працівників має відповідати їх цілям та інтересам, забезпечувати дотримання законодавства про працю і враховувати витрати, що пов'язані з проведенням підбору персоналу. У малих організаціях набором нових працівників займається безпосередньо сам керівник, в середніх – відділ кадрів, а на великих підприємствах – служба управління персоналом.

Організація найму працівників, як правило, починається з опису робіт, для виконання яких і підбирається потрібний працівник, та їх конкретизації відповідно до робочого місця. При формуванні набору персоналу використовуються тарифно-кваліфікаційні довідники та посадові інструкції. Проте посади, які вимагають від працівника креативного та гнучкого мислення в більшості не потребують документального закріплення обов'язків та нормативів.

Аналіз всіх методів набору персоналу дозволяє зробити наступний висновок – не існує одного оптимального методу, тому відділу управління персоналом необхідно володіти всім набором прийомів залучення кандидатів на посаду та використовувати їх залежно від конкретних завдань. Більшість спеціалістів схиляються до того, що для успішної організації пошуку кандидатів слід керуватись двома основними правилами: завжди проводити пошук кандидатів на самому підприємстві; використовувати не менше двох методів при залученні кандидатів зі сторони [8].

Мета набору персоналу полягає у створенні резерву кандидатів на всі робочі місця з урахуванням, у тому числі і майбутніх організаційних і кадрових змін, звільнень, переміщень, закінчень термінів контрактів, змін напрямків та характеру виробничої діяльності, пенсійних виплат,

соціальної допомоги у зв'язку з отриманими травмами на виробництві та виходи на пенсію тощо.

До основних сучасних методів відбору персоналу можна віднести наступні:

- анкетування: з його допомогою роботодавець отримує базову інформацію про потенційного співробітника. Як правило, анкети містять невелику кількість питань, що запитують інформацію, яка найбільше впливає на якість і продуктивність майбутньої роботи претендента (про освіту, здоров'я, сімейний стан, про попередні місця роботи та причини звільнення).

- попереднє інтерв'ю чи співбесіда: фахівець з персоналу або начальник відділу кадрів проводять індивідуальні співбесіди з відібраними кандидатами, після ознайомлення з їх анкетами. Мета цих співбесід полягає в оцінці міри відповідності кандидата портрету «ідеального» працівника. При цьому з'ясовуються лише загальні дані про кандидата (освіта, стаж та інші).

- тестування: тести необхідні для складання більш повного психологічного портрету кандидатів, оцінки їх професійних здібностей та знань. Вони використовуються для виявлення тих якостей людини, які є необхідними для тієї чи іншої посади.

- діагностичне інтерв'ю (співбесіда): проводиться начальником структурного підрозділу з метою оцінки загальної відповідності кандидата пропонованій посаді. Інтерв'юер сам обирає тип та структуру інтерв'ю, що може бути структурованим, слабоформалізованим та неструктурованим.

- перевірка рекомендацій та послужних списків: при відборі кандидатів можуть запросити відгуки попередніх начальників або інші аналогічні документи. При такій перевірці аналізується хронологічний порядок місць роботи кандидата, звертається увага його на прогалини і зміни робочих місць.

- медичне обстеження: багато підприємств вимагають, щоб заявник до прийому на роботу пройшов медичне

обстеження по параметрам, які встановлені для працівників певних професій, посад. Це робиться не тільки для того, щоб визначити, чи придатна людина фізично для виконання роботи, але і для того, щоб зрозуміти, чи здатна вона працювати в колективі, застрахувати її від отримання травм і втрати здоров'я [9].

Ці методи використовуються на більшості підприємств, але, на жаль, не всі їх використовують в сукупності. Більшість роботодавців обмежується лише співбесідою чи перевіркою рекомендацій, чого безумовно недостатньо для ефективного процесу відбору.

Мотивація є важливою частиною роботи керівництва підприємств будь-яких розмірів та стиля керівництва. Від того, які стимули у персоналу для ефективної роботи, залежить відповідно і результат діяльності підприємства. Аналізуючи те, як мотивують своїх людей наші вітчизняні керівники, можна сказати, що у нас залишилось багато мотивів зі знаком мінус, які частково перейшли до нас від Радянського союзу. Дуже мало для персоналу позитивних причин для праці.

Генрі Форд вважав, що «лише два стимули змушують людей працювати: бажання заробітної плати та страх її втратити». Але чи так це сьогодні? Чого прагне працівник, коли влаштовується на роботу? Які його потреби необхідно задовольнити роботодавцеві для досягнення найкращого результату? [10].

Існує велика кількість класифікацій, моделей і теорій мотивації: ієрархія потреб Маслоу; теорія потреб Альдерфера, теорія мотивації Мак-Клелланда; двофакторна теорія мотивації Герцберга; теорії «Х» і «У» Мак-Грегора; теорія драйвів Фрейда; теорія мотивації Портера – Лоулера; теорія очікувань Врума та інші. Підсумовуючи їх усі можна стверджувати, що людина йде працювати, щоб отримати для себе:

- гроші,
- стабільність і безпеку,
- комфорт,
- справедливість,
- розвиток і кар'єру,
- визнання,

- самореалізацію.

Це стандартні та логічні на нашу думку мотиви для людини, які використовуються у всіх успішних компаніях Європи та України. В розвинених країнах, безумовно використовуються і негативні мотиви, але, порівнюючи українські компанії, фактом є захист кожного елементу фірми, якою і є працівник. Але компанії не можуть остаточно відмовитись від негативних стимулів [11].

Розглянемо найбільш часто використовувані негативні стимули. Згадайте себе на роботі або просто у будь-якому іншому колективі. Чи було вам приємно, коли на вас кричить людина, яка може вплинути на вашу репутацію або коли ви зробили все правильно, але керівнику треба було інакше, бо йому так буде зручніше. Керівник, який кричить на підлеглого, не принесе нічого корисного і не покаже себе з кращої сторони. Тому і буде людиною, яку не поважатимуть в колективі.

Великою помилкою керівника є прилюдна критика. Частіше це не є конструктивною критикою, а просто нелюбов просто до людини. Коли ж виявляється, що він був не правий, вибачаються за закритими дверями один на один, що дозволить директору вибачитись не втрачаючи свого авторитету перед всім колективом, але не покращуючи репутацію «закритикованого» працівника. Після такої ситуації 5 із 10 осіб покинуть компанію при першій можливості. Тому слід дотримуватись правила: «Якщо несправедливо і прилюдно критикував, вибачайся теж прилюдно.»

Ще одним способом відвернути від себе гарного спеціаліста, перехід на особистості. Це неприпустимо. Людина є працівником вашої фірми і оцінювати її треба лише з професійної сторони.

Мікс таких стимулів може привести до порушення психологічного клімату в колективі і змінювати будуть не мотиви, а самого керівника.

Цікавим стимулом є штрафи. Через сучасний економічний стан в Україні,

платоспроможність населення низька, тому гроші тримають людину на роботі і навіть разове зменшення заробітної плати впливає на людину. З одної сторони штрафи ефективні, але їх треба замінювати іншими стимулами і лише позитивними [12].

До основних чинників переважання негативного стимулювання над позитивним відносяться соціокультурні

особливості суспільства, стиль управління в компанії, низький рівень компетенції менеджерів, жадібність або бажання перестрахуватися.

Пропонуються такі позитивні способи мотивування, які будуть більше ефективні при роботі з персоналом та його створення взагалі. До соціально-психологічних відносяться способи, що наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Соціально-психологічні способи мотивування

Спосіб мотивування	Характеристика
Хвалить своїх співробітників	Похвала є важливою умовою для лояльності співробітників до керівництва і всієї компанії.
Надання додаткового відпочинку	Додатковий відпочинок у вигляді надання відгулів, можливості приходити пізніше або йти з роботи раніше.
Перспективи кар'єрного росту	Постійне нагадування про можливий кар'єрний ріст та наочне тому підтвердження.
Зрозумілі завдання та критерії оцінки	Чітке визначення завдань з усіма нюансами роботи для ефективного оцінювання результату.
Особистий контакт з головою компанії	Зустрічі з керівниками по особистим питанням дозволяють людині почувати себе важливою частиною компанії.
Публічна подяка	Відзначення успіхи працівника, для підняття самооцінки та стимулювання інших.
Мотиваційна дошка	Представляє собою наочний динамічний показник рівня продажів на поточну дату у кожного департаменту або менеджера, також стає відображенням особистого вкладу працівника в загальну справу.
Контроль як спосіб мотивації персоналу	Основна ідея полягає в наданні працівникам можливості самостійного прийняття рішення з усіх питань, для яких централізований контроль не потрібно.

Похвала своїх співробітнику. Начальству не складе якогось праці зайвий раз сказати працівнику «спасибі» за виконану роботу. Наприклад, подяку секретарю за грамотне розклад зустрічей. Просто достатньо сказати «спасибі», щоб в подальшому секретар був зацікавлений справлятися зі своїми функціями ще ефективніше.

Звернення до людини по імені. В невеликих компаніях керівники знають своїх співробітників по іменах. Але при постійному збільшенні кількості працівників можуть виникати певні труднощі із запам'ятовуванням імен всіх співробітників.

Надання додаткового відпочинку. Багато керівників можуть підтвердити,

наскільки важливим для працівників може виявитися додатковий відпочинок у вигляді надання відгулів, можливості приходити пізніше або йти з роботи раніше. Подібні привілеї пропонуються не завжди і не кожному – треба заслужити таке право.

Вручення пам'ятних подарунків. У зарубіжних компаніях працівникам вручаються грамоти, кубки та інші символічні нагороди. Але при цьому подарунки виявилися ефективним способом мотивації не тільки для працівників виробничих підприємств. Також не варто забувати про родини своїх працівників. Деколи відмінний подарунок дружині працівника виявляється більш

ефективною мотивацією, ніж вручення йому самому.

Перспективи кар'єрного росту. Досить ефективна мотивація персоналу, як стверджують самі працівники. Адже перспективи кар'єрного росту здатні надихати і мотивувати на досягнення відмінних результатів у роботі, сприяючи успіху компанії. Працівник розуміє, що у нього є шанси досягти нових позицій і перспектив у компанії завдяки своїм зусиллям.

Зрозумілі завдання та критерії оцінки. Третина директорів дотримуються прозорих систем при постановці завдань та контроль отриманих результатів.

Можливість висловити свою думку і бути почутим. В роботі компанії багато керівників воліють залучати до вирішення глобальних завдань своїх компаній і рядових співробітників. Працівнику важливо відчувати значимість свого внеску в загальний розвиток компанії. Крім мотивації співробітників, такий підхід дозволяє отримати досить корисні ідеї та рекомендації працівників, адже вони багато в чому краще знають принцип роботи компанії, оскільки працюють безпосередньо з клієнтами. Такий підхід допоможе виявляти різні спірні, слабкі сторони в роботі компанії.

Особистий контакт з головою компанії. Важливе значення відводиться особистого контакту з працівниками, з якими керівництво не зобов'язаний зустрічатися за своїм статусом. До такого підходу вдаються багато відомі підприємці, успішні бізнесмени. У своїй роботі Стів Джобс запрошував підлеглих на тривалі піші прогулянки, під час яких у нього була можливість обговорити питання, що виникли або проблеми в невимушеній обстановці.

Дошка пошани. Мотивація персоналу передбачає визнання результатів і досягнень співробітника за певний період. Як приклад, Макдоналдс відомий своїми стендами «Кращий працівник місяця», а мережа «Фітнес-центр 100%» називає кращих працівників по внутрішньому радіо. До того ж, став кращим працівник

прагне зберегти своє лідерство, а інші будуть прагнути нав'язати конкуренцію і перевершити переможця.

Можливість працювати вдома. Лише чверть керівників і підприємців в нашій країні надає працівникам можливість роботи за гнучким графіком або віддалено. Але досвід підказує – у працюючих будинку співробітників продуктивність праці зростає на 15%. Але деякі спеціальності та посади не передбачають взагалі роботи вдома, адже потребують постійної присутності на безпосередньому місці роботи.

Почесне назва посади працівника. Це досить поширений спосіб мотивації персоналу. Адже багатьом працівникам важливо в спілкуванні зі своїми знайомими використовувати красиве, почесне, а не стандартне назва посади.

Корпоративні посиденьки. Створюються відмінні можливості для спільного дозвілля в невимушеній атмосфері, так і просто відмінний шанс відпочити, набратися сил перед майбутніми робітниками успіхами. Це також допомагає членам колективу зрозуміти інтереси своїх друзів та колег, що покращує взаємозв'язок між ними.

Публічна подяка. Подяку виявляється набагато важливіше, якщо її підкріпити корисним подарунком. Публічна подяка дуже приємна співробітника. Але висловлювати свою подяку треба коректно, щоб не зачіпати почуття інших співробітників.

Мотиваційна дошка. Досвід успішних компаній підтверджує, що досягти ефекту завдяки мотиваційної дошці вдається вже через тиждень використання. Після наочної демонстрації результатів у працівників з'являється азарт та бажання покращити свій та загальний результат. Або ж, не бути в хвості, що теж мотивує до більш ефективної праці. Так з'являється захоплююча гра, змагання, адже ніхто не бажає залишатися останнім. При цьому дух змагань все одно не заважає менеджерам один одного підтримувати. Їм видно, скільки залишається до виконання плану продажів, починаючи підганяти та

інших працівників спрацьовує командний дух.

Контроль як спосіб мотивації персоналу. Контроль дійсно дозволяє мотивувати співробітників. Основна ідея полягає в наданні працівникам можливості самостійного прийняття рішення з усіх питань, для яких централізований контроль не потрібно. Дозвольте співробітникам змінювати будь-які аспекти своєї робочої середовища самостійно, якщо вони не призводять до загрози для іміджу і безпеки компанії. Подаруйте співробітникам більше свободи рішень в розумних межах, щоб досягти ефективної мотивації.

Банк ідей. Слід цікавитися думками і думками своїх співробітників. Багато співробітники можуть розташовувати дійсно корисними і ефективними ідеями,

але не бачать зацікавленість в них. Хоча при цьому більшість менеджерів зацікавлене, щоб співробітники ділились актуальними думками та ідеями, просто не всі керівники вміють питати. Вони в більшості своїй просто перебивають співробітника і відкидають його ініціативи, що позбавляє працівників впевненості в собі і мотивації.

Для вирішення даної проблеми краще обзавестися блокнотом, файлом або іншими документами, в яких фіксуватимуться ідеї співробітників. Завдяки такому підходу незабаром керівники починають краще прислухатися до працівників, які можуть пропонувати досить корисні ідеї [4].

До фінансових способів мотивування відносяться способи, що наведено на рис. 4.

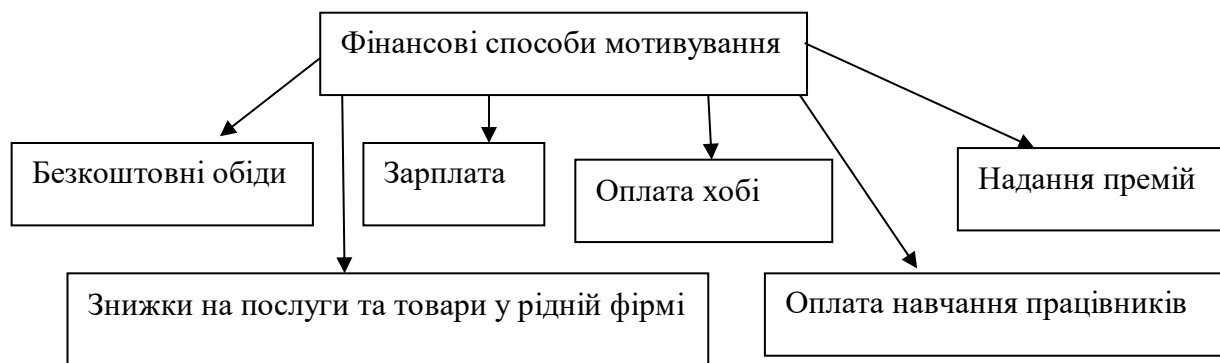


Рис. 4. Фінансові способи мотивування

Безкоштовний обіди. Деякі компанії раз на тиждень організують безкоштовні обіди. В один із днів для працівників оформляється безкоштовна доставка суши, піци тощо.

Знижки на послуги та товари у рідній фірмі. Досить ефективна мотивація персоналу в різних організаціях – корпоративні знижки для співробітників на різні товари і послуги своєї компанії. Співробітники позитивно сприймають свою економію, лояльність до компанії зростає. Якщо ж компанія спеціалізується на декількох напрямках у своїй роботі, то без надання таких корпоративних знижок просто не обійтись.

Надання премій. Всі працівники в кінці року розраховують на отримання різних

подарунків, бонусів і премій від роботодавця. Їх можна видавати за досягнення поставлених цілей і планів, забезпечуючи мотивацію працівників. При підрахунку можна скористатися нелінійною шкалою.

Оплата навчання співробітників. Для досягнення професіоналізму в будь-якій роботі співробітникам важливо прагнути до удосконалення у своїй спеціальності. Адже захоплений у своєму навчанні працівник обов'язково зможе досягти кар'єрного зростання і вдосконалення уміння, з розвитком додаткових навичок. Тому навчання і знання можуть стати важливим мотивуючим фактором. Для такої мотивації можуть бути різні способи. У тому числі співробітників направляють

для участі в конференції, тренінги та ін. Додаткові знання варто зробити перевагою, щоб надихати співробітників на своє подальше навчання.

Оплата хобі. Досить ефективна мотивація полягає в оплаті захоплень і хобі співробітників. Деяким може бути цікавіше школа малювання або уроки фортепіано. Частіше це фітнес або інші спортивні секції. Кожна людина індивідуальна, тому і інтереси варіюються.

Зарплата. Зарплата відноситься до числа основних способів мотивації співробітників. Тому, якщо не можете забезпечити достатню зарплату для працівника, то інші способи виявляться малоєфективними і побічними. Комфортний рівень зарплат для різних співробітників варіюється. Важливо розуміти і який рівень заробітної плати буде постійним, а який гнучким.

Участь працівників в прибутку/опціон. Опціон є одним з інструментів пайової участі працівників у капіталі компанії. Такий інструмент став заміною партнерства або простому акціонуванню персоналу. Основною метою є націлювання керівництва компанії на довгострокове зростання капіталізації та підвищення лояльності працівників до компанії-роботодавця.

Оплата проїзду та мобільного зв'язку. Багато співробітники зацікавлені в оплаті їх транспортних витрат або витрат на мобільний зв'язок, так як вони можуть досягати значних розмірів. Природно, що подібні бонуси будуть приємні вашим співробітникам, бо деякі посади передбачають часті поїзди та постійні дзвінки протягом дня [5].

Отже позитивна мотивація включає в себе багато способів, з яких керівник може обрати оптимальні для себе. А негативна мотивація повинна бути виключена з системи мотивації підприємства. Це й стане основою успішного розвитку.

Висновки. Важливим кроком у процесі забезпечення підприємства чи організаційної системи відповідними їй профілю людськими ресурсами є відбір кандидатів, який представляє собою вибір

із усієї підібраної групи індивідуальних працівників найкращих кандидатур для найму. Сам процес відбору, як правило, складається з етапів вибору (різних методів), де кожний наступний рівень сприяє звуженню кола претендентів до найбільш відповідних вимогам підприємства. На цих етапах потенційні працівники проходять спеціальні тести і співбесіди, покликані виявити, чи відповідають вони тим чи іншим вимогам, які висуваються керівництвом підприємства до претендентів на певні посади.

Політика найму залежить від специфіки діяльності підприємства, його цінностей, мети, задач. При прийомі на роботу абсолютно нового працівника важливу роль відіграє бесіда з претендентом на посаду. Тестування як метод відбору персоналу також стає все більш популярним. Такі тенденції пояснюються тим, що постійно зростає значення грамотного відбору і всі дорожчими стають помилки.

Відбір кадрів здійснюється за принципом, який із кандидатів найкращим чином виконає певну роботу. Для досягнення цієї мети в процесі відбору кадрів мають бути передбачені відповідні методи оцінки визначених специфічних аспектів, що характеризують кандидата.

Недотримання рекомендацій та правил відбору персоналу може призвести до того, що організація при всіх новітніших методах та прийомах не зможе відібрати персонал з якостями та потенціалом необхідними для розвитку підприємства та досягнення ним бірюзової стадії, що є новітньою та найперспективнішою на сьогодні.

Література:

1. Токарев В. Гипотеза о новой парадигме управления. *Проблемы теории и практики*. 2001. № 3. URL : http://vasilievaa.narod.ru/8_3_01.htm.
2. Шекова Е. Краткая история эволюции менеджмента. *Центр дистанционного образования Элитариум – 2011*. URL : http://www.elitarium.ru/istorija_evolyucii_menedzhmenta/.

3. Клок К. Конец менеджмента и становление организационной демократии. СПб : Питер, 2004. 368 с.
4. Винокуров В. А. Качество менеджмента – основа современной управленческой парадигмы. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2006. № 6. – С. 11–19.
5. Канафоцька Г. Нова парадигма менеджменту XXI століття. URL : <http://www.vox.com.ua/data/publ/2007>.
6. Ситник Й. М. Засади формування парадигми менеджменту світогляду й особистісно-власницького зростання. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2013. № 778. С. 196–205.
7. Иванова Т. Ю., Приходько В. И. Теория организации (краткий курс) : учеб. пособие. СПб : Питер, 2004. 269 с.
8. Мильнер Б. З. Теория организации : учебник. Москва : Инфра-М, 2009. 864 с.
9. Монастирський Г. Л. Теорія організації : навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 319 с.
10. Свідрук І. І., Миронов Ю. Б., Кундицький О. О. Теорія організації : підручник. Львів : Новий світ, 2013. 175 с.
11. Писаревський І. М., Тищенко О. М., Покоłodна М. М. Стратегічний менеджмент : підручник. Харків : ХНАМГ, 2009. 287 с.
12. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посібник. Київ : ЦУЛ, 2003. 504 с.
13. Лалу Ф. Открывая организации будущего : научное пособие. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. 432 с.
14. Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В. Эволюция организационной теории: развитие моделей организации. *Перспективы науки*. 2014. № 2 (53). С. 187–190.
5. Kanafocka, G. (2007) The New Paradigm of Management of the XXI Century. Available at : <http://www.vox.com.ua/data/publ/2007>.
6. Sitnik, Y. M. (2013) “The basics of the formation of the paradigm of world-view management and personal-property growth”, *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politehnika». Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*, № 778. pp. 196–2057.
7. Ivanova, T. Yu., Prikhodko, V. I. (2004) *Teoryia orhanyzatsyy (kratkyi kurs)* [Organization Theory (short course)], Pyter, Russia.
8. Milner, B. Z. (2009) *Teoryia orhanyzatsyy* [Organization Theory], Moscow, Russia.
9. Monastic, G. L. (2008) *Teoryia orhanyzatsyy* [Theory of organization], Znannia, Kyiv, Ukraine.
10. Svidruk, I. I. Myronov, Y. B. Kundys'kyi, O. O. (2013) *Teoryia orhanyzatsyy* [Theory of organization], Novyi svit, Lviv, Ukraine.
11. Pisarevsky, I. M. Tyshchenko, O. M. Pocolod, M. M. (2009) *Stratehichnyi menedzhment* [Strategic management], KhNAMH, Kharkiv, Ukraine.
12. Vasilenko, V. O. (2003) *Antykryzove upravlinnia pidpriemstvom* [Anticrisis management of the enterprise], TsUL, Kyiv, Ukraine.
13. Lалу, F. (2016) *Otkryvaya organizatsii budushchego* [Discovering the Future Organizations], Mann, Moscow, Russia.
14. Kuznetsov, Yu. V. Melyakova, E. V. (2014) “The evolution of organizational theory: the development of models of organization”, *Perspektivy nauki* № 2 (53). pp. 187–190.

Стаття надійшла до редакції 19.05.2019 р.

Reference:

1. Tokarev, V. (2001) “Hypothesis of a new management paradigm”, *Problemy teorii i praktiki*. 2001. № 3. Available at : http://vasilievaa.narod.ru/8_3_01.htm.
2. Shekova, E. (2011) “Brief history of the evolution of management”, *Tsentr dystantsyonnoho obrazovanyia Yelytaryum – 2011*. Available at : http://www.elitarium.ru/istorija_evolyucii_menedzhmenta/
3. Klok, K. (2004) *Konec menedzhmenta y stanovlenye organyzatsyonnoj demokratyy* [The end of management and the formation of organizational democracy], Pyter, Russia.
4. Vinokurov, V. A. (2006) “The quality of management is the basis of the modern managerial paradigm”, *Menedzhment v Rossyy y za rubezhom*, №6, pp. 11–19.

УДК 373.5. 091.26

ОСВІТНЯ ПОСЛУГА ЯК «ОРГАНІЗАЦІЙНА МОЛЕКУЛА» МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

Паращенко Л.І.¹, Одарчук К.М.²

¹ д.н.держ.упр., доцент, професор кафедри управлінських технологій, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна,

тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: lidmilapl@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0003-0613-2998

² к.пед.н., доцент кафедри управлінських технологій, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна,

тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: katerinaom@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0003-4960-0878

DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-32-44>

EDUCATIONAL SERVICES AS A "ORGANIZATIONAL MOLECULA" OF EDUCATION MANAGEMENT MECHANISMS

Paraschenko L.¹, Odarchyk K.²

¹ doctor of science in public administration, associate professor, professor, department of management technologies, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine,

tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: lidmilapl@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0003-0613-2998

² candidate of pedagogical sciences, associate professor of department of managerial technologies, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine,

tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: katerinaom@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0003-4960-0878

DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-32-44>

Анотація. Поняття «механізми організації надання загальноосвітніх послуг» і «механізми державного управління», є досить різнопорядковими. Передусім, поняття «надання загальноосвітніх послуг» можна тлумачити широко – і як діяльність системи ЗСО взагалі, і як діяльність її та підприємницьких структур чи ФОПів (фізичних осіб-підприємців, наприклад, учителів-репетиторів) поза межами формальної системи ЗСО. Можна розуміти вузьче, а саме: діяльність підприємницьких структур, ФОПів, інших суб'єктів (наприклад, незареєстрованих репетиторів) поза межами формальної системи ЗСО; проте як діяльність, що здійснюється відповідно до наказу МОН. Зміст понять «механізми організації надання загальноосвітніх послуг», «надання загальноосвітніх послуг» залежить від понять «послуга, управлінська послуга, державна послуга». Тому розкриття сукупності ЗСО як державної управлінської послуги, обґрунтування необхідності сервісної організації державного управління ЗСО, впровадження принципів управління відносинами з клієнтами (споживачами) дозволить синтезувати отримані результати в концепцію реформування (модернізації) системи ЗСО, визначити роль та соціальну сутність підприємництва в цьому процесі. Вирішення такого завдання передбачає встановлення ланцюга понять «послуга – управлінська послуга – державна послуга» та концепції молекули організації (organization molecule), тобто стандартних найменших блоків проектування механізмів державного управління розвитком ЗСО. Аналіз освітнього дискурсу констатує в сучасній ситуації амбівалентність освіти – освіта як діяльність і освіта як послуга, що поставило багатьох педагогів перед вибором стилів реалізації цілей освіти. Звичайно, учень є передусім «виробником», а не тільки «споживачем». Навчання – це не те, що відбувається з учнем, але те, що він сам робить. Те, що вийде в результаті, залежить від якості його власного зусилля в освіті. Учень отримує те, що вкладає. Відтак людина повинна відповідати за власну освіту.

Ключові слова: механізм, управління освітою, «організаційна молекула», торгівля, загальна середня освіта, економічний механізм управління освітою, державні органи управління освітою.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 4, бібл.: 13

Annotation. The notion of "mechanisms for the provision of general education services" and "mechanisms of public administration" are quite diverse. First of all, the concept of "providing general education services" can be widely interpreted - both as a system of ZSO in general, and as its activities and entrepreneurial structures or FOPs (individual entrepreneurs, for example, tutor teachers) outside the formal ZSO system. It can be understood more narrowly, namely: activity of business structures, FOPs, other subjects (for example, unregistered tutors) outside the formal ZSO system; however, as an activity carried out in accordance with the order of the Ministry of Education and Science. The content of the concepts of "mechanisms for the organization of general education services", "the provision of general education services" depends on the concepts of "service, management service, public service". Therefore, the

disclosure of the aggregate of the ZSO as a state management service, justification of the need for a service organization of state management of ZSO, implementation of the principles of management of relations with customers (consumers) will allow synthesising the results in the concept of reforming (upgrading) the ZSO system, determine the role and social nature of entrepreneurship in this process. Solving this problem involves establishing a chain of concepts "service - management service - public service" and the concept of the organization's molecule (organizational molecule), that is, the standard smallest blocks of designing mechanisms of state management for the development of ZSO. The analysis of educational discourse states in the present situation the ambivalence of education - education as activity and education as a service that has put many educators in front of choosing the styles of the goals of education. Of course, a student is primarily a "producer", not just a "consumer". Learning is not what happens to a student, but what he does. What will happen as a result depends on the quality of its own efforts in education. The student gets what he invests. Therefore, a person must be responsible for his or her own education.

Key words: *mechanism, education management, "organizational molecule", trade, general secondary education, economic mechanism of education management, state educational management bodies.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 4, bibl.: 13

Постановка проблеми. Ефективна система освіти розуміється як розвиток людських ресурсів, а проблеми суспільства пов'язуються з недосконалістю і низькою якістю освіти. Тому державі визначають активну роль у розвитку освіти. Насамперед, вона повинна зажадати від громадян надбання знань і навичок, необхідних їм для того, щоб стати незалежними членами суспільства. А також допомагати громадянам у знаходженні можливостей самореалізації. Тобто мова йде про дві функції державного управління в галузі освіти – забезпечувати обов'язкову освіту за рахунок держави як необхідний мінімум, по-перше, і, по-друге, здійснювати державне регулювання освіти як послуги, що регулюється ринковим механізмом. Однак є й інша позиція: освіту необхідно перевести в сферу приватного права, на відкритий ринок послуг, зробивши реальним замовником учня в особі його законних представників. Аргументами для такої позиції є дисбаланс між переходом до ринку в економічній сфері і влаштованості масової освіти за адміністративно-командним принципом: знання примусово «розподіляються» за програмами і стандартами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо державного управління системою вищої освіти висвітлюються в дослідженнях Б. Данилишина, Д. Дзвінчука, Г. Дмитренка, К. Корсака, В. Куценко, В. Лугового, В. Майбороди, В. Огнев'юка,

В. Паламарчука, А. Прокопенка, О. Яришко та інших.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження освітньої послуг як «організаційної молекули» механізмів управління освітою.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міністри економіки країн Євросоюзу прийняли 15 квітня 1994 р. у рамках Всесвітньої торговельної організації Генеральну угоду з торгівлі і послуг, у якому освіта розглядається саме як послуга, питання «освіта: послуга на відкритому ринку чи суспільне благо?» продовжує бути предметом дискусій. Багато хто вважає, що масова середня загальна освіта повинна бути (і зараз є) суспільним благом, на зразок охорони правопорядку або пенсійного забезпечення, надавачем послуг якої є держава, споживачем – учень.

Безумовно, переведення освіти на відкритий ринок послуг не означає переходу до платності освіти й відмови від механізмів розумного суспільно-державного регулювання сфери освіти. Механізми фінансування можуть бути різними: від гарантованих бюджетом освітніх ваучерів до прямого субсидування суб'єктів ринку.

Спроба віднести сферу освіти, як і сферу культури, до сфери послуг для багатьох виглядає недопустимою («торгівля послугами – це не освіта»).

Проте визнаний фінський експерт у галузі освіти П. Сальберг пояснює феномен успішності фінської системи ЗСО такими її особливостями, як:

- 1) надання однакової базової освіти для всіх;
- 2) дослідницько-орієнтована освіта викладачів;
- 3) культура довіри;
- 4) інтелектуальна відповідальність;
- 5) життєздатне лідерство, що панують у системі ЗСО.

Успіх фінської освіти, на думку дослідника, – це не результат будь-якої основоположної національної реформи освіти, а заснований на безперервному регулюванні навчання відповідно змінних потреб людей і суспільства. П. Сальберг, посилаючись на статтю Rinne і колег (2002), які заявили, що нова риторика й методи нового державного управління принесли революційні зміни в фінському освітньому дискурсі, але не могли укорінитися в освіті так легко, як в інших частинах суспільства, підтверджує думку Аho і колег (2006), які говорять, що в Фінляндії з 1968 р. залишалися незмінними базові цінності і кардинальне бачення освіти як державної послуги (public service). Уряди, незалежно від їхніх лівих чи правих політичних поглядів, оцінювали освіту як ключову державну послугу (public service) для всіх громадян і підтримували їхню впевненість, що тільки високо і широко освічена нація здатна бути успішною на світових ринках. Отже, в основі успішності фінської системи ЗСО – незмінність базових цінностей і кардинального бачення освіти як державної послуги [1].

У дискусії про негативи підходів до освіти як сфери послуг, що ніби породжує феномен відчуженості «школи послуг» від дійсних завдань освітнього розвитку, здається, більше лицемірства, ніж здорового глузду. Що може бути протиставлено освіті як сфері послуг? Взяті з радянської ідеології розуміння послуги як чогось меншовартісного і недостойного в нинішніх умовах призводить до недооцінки вчительської праці як процесу надання освітніх послуг. Спрощене тлумачення послуги в освіті загрожує державному управлінню освітою рецидивом повернення до командного

адміністрування. Суб'єкт-суб'єктна модель освіти вимагає також адекватного розуміння учнем-суб'єктом і його батьками природи діяльності учителя-суб'єкта як надання послуг, що мають бути адекватно сплачені державою чи споживачем, а не як акт безкорисливого служіння. Учитель є реальна людина і не має почуватися рабом освітнього процесу. Звичайно, це етична проблематика, визначення умов, коли сервісна суб'єкт-суб'єктна модель освіти переходить на рівень платонічних відношень Учитель – Учень. І така платонічність можлива, але для цього вчитель має дістати можливість не бути бідним і мати час для творчості.

Здійснюючи атаку на модель освіти як сферу послуг, завуальовується основна ідея сервісного підходу до освіти, а саме: безпосереднім замовником і споживачем послуг, надаваних Міністерством освіти і науки, в ЗСО є учень – маленький, юний, чи молодий громадянин України. А оскільки МОН уроки не проводить, то його послуги опосередковують учителі, директори шкіл та інші лінійні освітні менеджери, які, в свою чергу, є споживачами послуг МОН. Ця теза, видається, є головною, як у визначенні механізмів розвитку освіти, так і в процесі систематизації послуг МОН.

Однак, перш ніж пропонувати використати термінологію сервісного підходу, необхідно визначитися і конкретизувати: що будемо називати сервісом або послугою, що вона буде в себе включати? Термін «послуга» щодо освіти повинен сприйматися як деякий рівень абстракції, необхідний для структурування і подання інформації, розвитку стандартного розуміння, що таке послуга і як її спланувати або спроектувати, тобто освітню послугу необхідно проектувати як і будь-який інший дискретний продукт. Якщо підходити таким чином, тоді все спрощується і стає на свої місця. Очевидно виявляється необхідність стандартизації термінології, створення каталогу послуг як стандартного подання набору або комплексу діяльностей (робіт) навчального

закладу, що представляють собою завершений продукт [2].

Поняття освітніх послуг, діяльність з надання яких підлягає ліцензуванню, визначено постановою Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2007 р. №1019 «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг». Відповідно п.2. Порядку ліцензування діяльності з надання освітніх послуг, затвердженого цією постановою, ліцензуванню підлягає діяльність з надання таких освітніх послуг:

1) у сфері дошкільної освіти: догляд за дітьми дошкільного віку; виховання і навчання дітей дошкільного віку, корекція їх психологічного і фізичного розвитку;

2) у сфері ЗСО – забезпечення здобуття: початкової загальної освіти; базової загальної середньої освіти; повної загальної середньої освіти;

3) у сфері позашкільної освіти – освітня діяльність за художньо-естетичним, туристично-краєзнавчим, еколого-натуралістичним, науково-технічним, дослідницько-експериментальним, фізкультурно-спортивним або спортивним, військово-патріотичним, бібліотечно-бібліографічним, соціально-реабілітаційним, оздоровчим та гуманітарним напрямками.

У системі ЗСО України про освітні послуги без диференціації їхнього масиву говорять журналісти, якість освітніх послуг є предметом соціологічних досліджень, вивчається погляд батьків на якість освітніх послуг. Особлива увага приділяється наданню додаткових освітніх послуг, відколи Кабінетом Міністрів України видано Постанову від 20.01.1997 за № 38 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися державними навчальними закладами». На виконання зазначеної постанови Міністерствами освіти, фінансів та економіки України видано спільний наказ від 27.10.1997 за № 383/239/131 «Про затвердження порядку надання платних послуг державними навчальними закладами», який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 12.12.1997 за № 596/2400. Практика і процедура надання

додаткових освітніх послуг, механізм розрахунку собівартості і формування ціни платних послуг описані в праці, автори якої вважають, що з переліку платних послуг, які можуть надаватися державними навчальними закладами, реальна можлива діяльність для школи під назвою «платні послуги» на практиці така:

1) довузівська підготовка старшокласників, у тому числі, створення на території школи платних підготовчих курсів (відділень) вищих навчальних закладів;

2) робота різноманітних гуртків або факультативів, не передбачених робочим навчальним планом школи та її штатним розписом (комп'ютерна підготовка, іноземні мови, хореографія, образотворче мистецтво, гра на музичних інструментах тощо);

3) консультації для різних категорій населення (психологічні, юридичні, економічні тощо);

4) позашкільні спортивні секції; «групи здоров'я» для населення;

5) прокат спортивного інвентарю, іншого обладнання, не задіяного в навчальному процесі;

6) послуги з паркування автомобілів (у позанавчальний час);

Викликає зацікавлення у книзі «Шкільний бюджет у сучасних умовах» пояснення питання «навіщо директору запроваджувати платні послуги?». Виявляється, для легітимізації додаткових до навчального плану занять: «Платні послуги є чи не єдиним способом узаконити різні форми додаткових до навчального плану занять, які проводяться в школі в другій половині дня або у вихідні дні, оплатити ці заняття вчителям» [3].

В Україні переважно досліджується система надання освітніх послуг у ЗВО, лише поодинокі праці стосуються проблематики ЗСО. Зокрема в дисертації В. Шилової подано теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми вдосконалення державного регулювання ринку освітніх послуг в Україні. Автор надає визначення, що

«освітня послуга є комплексом цілеспрямованих дій юридичної або фізичної особи, результати яких виражаються в корисному ефекті, що задовольняє освітні, наукові і виховні потреби іншої юридичної або фізичної особи» і вважає освітню послугу особливим видом товару, який створюється в освітній галузі і володіє споживчою вартістю, задовольняє освітні потреби особи, суспільства і держави. У цій дисертації встановлено, що система державного регулювання ринку освітніх послуг в Україні через недоліки правового забезпечення державного управління освітою продовжує залишатися зацентралізованою, подібно системі освіти в СРСР, без необхідної гнучкості, можливості швидкої адаптації до законів, умов зовнішнього середовища, суспільних відносин. Зокрема, автор справедливо відзначає, що «Діяльність загальноосвітніх установ бюрократизована більшою мірою, ніж вищих навчальних закладів, наділених чималою автономією» [4].

З іншого боку, існуюча база даних щодо ЗВО не може в повній мірі надати майбутньому абітурієнту вичерпної інформації в питанні вибору навчального закладу. Ринку освітніх послуг можна охарактеризувати як хаотичний щодо визначення необхідних спеціальностей на ринку праці; майбутні абітурієнти; не можуть правильно визначити ВНЗ, відповідний їх особистим запитам. Удосконалення механізму державного регулювання освітніх послуг вбачається через введення таких інструментів як освітнє кредитування, освітнє страхування, державна освітня субсидія; здійснити перегляд податкового законодавства; усунути суперечливість положень законодавчих актів; вдосконалити методіку обчислення освітніх нормативів.

З метою оптимізації системи управління освітніми послугами В. Шилова пропонує удосконалити структуру Міністерства освіти і науки України шляхом створення спеціалізованого урядового органу – Державної служби управління якістю освітніх послуг, яка б здійснювала

контроль за наданням освітніх послуг ВНЗ, розробляла б єдині технології та процедури оцінки якості освіти, обробляла б інформацію про розвиток ринку освітніх послуг в Україні. Систему управління ринком освітніх послуг поліпшить, на її думку, також створення при обласних державних адміністраціях наглядових рад, метою яких був би громадський контроль адміністрацій навчальних закладів; створення сприятливих умов розвитку фондів підтримки навчальних закладів, недержавного сектору в освіті.

Звичайно, такі пропозиції породжені прагненням інституціоналізувати механізм державного регулювання освітніх послуг, але тут постає питання, чим є насправді система державного управління освітою як не механізмом державного регулювання освітніх послуг? Певною мірою можна виправдати створення в рамках державного управління освітою органів управління якістю освіти, які насправді виявляються інституціями вимірювання якості освіти.

Щоб реалізувати потенціал сервісного підходу до освіти, необхідно сумістити концептуальні уявлення про освіту як сферу послуг з теорією публічних послуг, яка активно розробляється в Україні протягом останнього десятиліття, відтоді як Концепція адміністративної реформи в Україні проголосила пріоритетним завданням «законодавче унормування порядку надання органами виконавчої влади державних (управлінських) послуг». Виразниками нової ідеології функціонування виконавчої влади й місцевого самоврядування як діяльності по наданню державних та громадських послуг є дослідники І. Коліушко, В. Тимошук, В. Долечекта ін. Зміна матриці правових координат сучасної людини включає і перехід до нових форм відношення з нею органів виконавчої влади: останні, як і органи місцевого самоврядування, стають «слугами» народу в сфері управління, виконують «управлінські послуги» [5].

Термін «управлінські послуги» запозичений з адміністративного права західних країн. Якщо там він має точну

сферу смислового використання і є найменуванням певного юридичного поняття, вживаного в законодавстві, науковій доктрині та практиці, то в Україні законодавець не квапиться його запроваджувати в спеціальному законі. Після публікації доповіді ОЕСР «Administration as a Service – the Public as a Client» у 1986 р. лише сьогодні як в Україні, так і в Росії, розпочато осмислення цих понять. Опрацювання цих ідей і ухвалення нових установок призвело до впровадження в лексикон державного управління поняття сервісної держави; зокрема це знайшло відображення в Плані; модернізації державного управління, який розробниками розуміється як «крок до сервісної держави».

Саме спрямованість на стратегічні перетворення з метою втілити в життя ідею сервісної держави пронизує пропонувані в збірнику пропозиції.

Концепція адміністративної реформи в Україні розмежовує суспільну систему послуг на державні та ринкові послуги (в тексті концепції вжито зворот «послуги, які можливо знайти на ринку послуг»). Проте в цьому документі «управлінські послуги» залишилися лише концептуальними утвореннями, натомість у лексикон і практику державного

управління увійшло поняття «надання органами виконавчої влади державних, у тому числі адміністративних послуг». На серпень 2010 р. базовим нормативно-правовим актом, який регулює питання надання адміністративних послуг є постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2009 № 737 «Про заходи щодо упорядкування державних, у тому числі адміністративних послуг», якою затверджено Тимчасовий порядок надання державних, у тому числі адміністративних послуг. Окрім нього, залишалися чинними також інші нормативно-правові акти. Внаслідок цих рішень були розроблені Переліки адміністративних послуг, що надаються відділами освіти районних державних адміністрацій, та відповідні Стандарти надання адміністративних послуг. Вибірковий розгляд цих переліків, здійснений за інформацією сайтів райдержадміністрацій в мережі Інтернет упродовж 2010 р., (табл. 1) свідчить, що під загальною назвою «державні послуги» чи «адміністративні послуги» наводяться різні типи діяльності, які не завжди є державними чи адміністративними послугами та послугами взагалі відповідно до свого функціонального навантаження.

Таблиця 1

**Перелік державних та адміністративних послуг, що надаються відділом освіти
Калуської райдержадміністрації**

Назва державної та адміністративної послуги	Найменування органу, в сфері якого надається послуга
Ведуть облік дітей дошкільного та шкільного віку	Районна державна адміністрація
Здійснює атестацію дошкільних навчальних установ, розташованих на певній території	Районна державна адміністрація
Здійснює атестацію педагогічних працівників	Районна державна адміністрація
Здійснює атестацію педагогічних працівників дошкільних освітніх установ	Районна державна адміністрація

Джерело: складено автором на основі [6]

Постають складні методологічні питання: чим відрізняються власне державні послуги від адміністративних? Управлінські послуги від адміністративних? До якого виду послуг потрібно зарахувати послуги державної системи освіти, так звані освітні послуги?

Якщо проаналізувати, то процес навчання учня в навчальних закладах ЗСО підпадає під основні ознаки адміністративних послуг, які сформульовані в Методичних рекомендаціях щодо підготовки інформації про надання адміністративних послуг (Додаток 2 до наказу МОН України від

20.07.07р. №643). Порівняння однак адміністративних послуг і навчання в ЗНЗ узагальнено в таблиці. Відтак система ЗСО

як механізм надання освітніх послуг може бути розглянута в цілому як державна управлінська послуга (табл. 2-4).

Таблиця 2

Перелік адміністративних послуг, що надаються відділом освіти Новоград-Волинської районної державної адміністрації

Найменування послуги	Структурний підрозділ, який надає послуги, його керівник
Надання дозволу на організацію індивідуального навчання	Методичний центр відділу освіти Новоград-Волинської райдержадміністрації / Рудюк Т.
Надання дозволу на отримання освіти екстерном	Методичний центр відділу освіти Новоград-Волинської райдержадміністрації / Лопатюк В.
Реєстрація учасників зовнішнього незалежного оцінювання	Методичний центр відділу освіти Новоград-Волинської райдержадміністрації / Мамчуровська Н.
Видача цільових направлень	Відділ освіти, головний спеціаліст/Ващенко Н.

Джерело: складено автором на основі [7]

Таблиця 3

Перелік адміністративних послуг, що надаються Міністерством освіти і науки України

Найменування адміністративних послуг	Надавач послуги
Проведення реєстрації технологічних парків	Департамент інновацій та трансферу технологій
Проведення реєстрації проектів технологічних парків	Департамент інновацій та трансферу технологій
Проведення реєстрації інноваційних проектів	Департамент інновацій та трансферу технологій
Проставлення спеціального штампу «Apostille» (спрощена процедура легалізації документів про освіту)	Департамент міжнародного співробітництва та європейської інтеграції
Видача ліцензій на виробництво дисків для лазерних систем зчитування, матриць	Державний департамент інтелектуальної власності
Видача свідоцтв про облік організацій колективного управління	Державний департамент інтелектуальної власності
Видача свідоцтв про визначення організації колективного управління уповноваженою організацією	Державний департамент інтелектуальної власності
Видача контрольних марок на розповсюдження примірників аудіовізуальних творів фонограм, відеограм, комп'ютерних програм, баз даних	Державний департамент інтелектуальної власності
Нострифікація (визнання іноземних документів про освіту)	Управління ліцензування, акредитації та нострифікації

Джерело: складено автором на основі [8]

Таблиця 4

Порівняння ознак адміністративних послуг і навчання в ЗНЗ

Основні ознаки адміністративних послуг	Основні ознаки навчання в ЗНЗ
Повноваження щодо їх надання закріплені законом і нормативно-правовим актом за органом влади	Повноваження щодо його надання закріплені законом і нормативно-правовим актом за органом влади – МОН.
Наданню державної послуги завжди передують звернення (заява) фізичної або юридичної особи до державного органу	Батьки звертаються до школи з заявою про зарахування на навчання їхньої дитини
Замовник послуги може вільно отримати інформацію та консультацію щодо умов її надання	Так само, але почасти інформація про навчання не завжди відкрита й доступна
Відповідно до закону особа має право вимагати від органу влади розгляду свого звернення (заяви)	Так само
Результатом розгляду заяви є владне рішення державного органу (адміністративний акт), в якому зазначено конкретного адресата (споживача цієї послуги).	Результатом розгляду заяви батьків є владне рішення державного органу, у якому зазначено конкретного адресата (споживача цієї послуги) – наказ про зарахування та наказ про видання атестату.

Джерело: складено автором на основі [9]

Обґрунтуємо це, розглянувши детально сутність загальної державної управлінської послуги з позиції адміністративного процедурного права.

О. Люхтергандт проводить принципове розрізнення між послугами для загалу та послугами індивідуумам, вказуючи на два види управлінських послуг:

1) послуги державного управління щодо всього в загальному сенсі;

2) послуги державного управління певним окремим громадянам (фізичним або юридичним особам) за їх заявою.

Загальні послуги надаються установами поточно, без заяви та «безкоштовно». Установи виконують такі послуги на основі передбаченої законом компетенції та їх обов'язку здійснювати поточну діяльність, витрати, спричинені такими послугами, фінансуються із загального державного бюджету, тобто за рахунок загальних надходжень від податків.

Послуги окремим особам (фізичним або юридичним) є особливі послуги, які слугують задоволенню індивідуальних особистих інтересів і виконуються або можуть виконуватись установами (посадовими особами) тільки за заявою відповідної особи, бо держава без такої заяви не може знати, які саме має ця особа інтереси. Те ж саме стосується послуг на комунальному рівні. У зв'язку з цим послуги, які державне (або комунальне) управління надає окремим особам, принципово можуть ними оплачуватись. Із загального бюджету, тобто з коштів від податкових надходжень, вони не можуть фінансуватись, бо йдеться про задоволення індивідуальних особистих бажань громадян» [10].

Відповідно такому спостереженню, як на нашу думку, доцільну й адекватну класифікацію послуг органів державної влади пропонує В. Сороко, зазначаючи, що визначення видів державних послуг доцільно виконати з урахуванням адресації певному колу користувачів. Наприклад: державні послуги, що надаються невизначеному колу осіб – управлінські послуги; державні послуги, що надаються конкретному користувачу – державні

адміністративні послуги. Таким чином, терміни «управлінська послуга» і «адміністративна послуга» автор розглядає не як синоніми, а як два самостійних види діяльності державних органів. В. Сороко пропонує вживати термін «державні послуги» як консолідуючий, що об'єднує поняття управлінська і адміністративна послуга. Під державною послугою дослідник розуміє дії державних органів стосовно реалізації функцій і завдань держави, визначених Конституцією України, іншими законодавчими актами. Послугами в цьому випадку є надання користувачам результатів виконання функцій державних органів, що являє собою зобов'язання держави перед громадянами забезпечити реалізацію їх прав і обов'язків. Управлінську послугу В. Сороко розглядає як функціональну діяльність державного органу стосовно вироблення і реалізації державної політики з регулювання певного сектору економіки чи соціального життя; адміністративну послугу – як дію виконавчого механізму державного органу чи його апарату щодо забезпечення інтересів та свобод фізичних і юридичних осіб у контексті законодавчо визначених порядків реалізації своїх повноважень, що конкретизовані нормативно-правовими актами, зареєстрованими в законодавчо визначеному порядку.

Нерозвиненість адміністративного процедурного права в Україні позбавляє освіту і ЗСО важливого засобу забезпечення законності управлінської діяльності в освіті стосовно громадянина (фізичної або юридичної особи) та суспільства в цілому. Адміністративні процедурні закони, що утвердилися в європейському правовому і освітньому просторах, прагнуть зменшити стратегічно слабке становище громадянина перед державними установами виконавчої влади. Як вказує О. Люхтергандт, «стан відносин переваги та підлеглості (субординації) між державою та громадянином зменшується завдяки такому право-державному «фокусу» та наближається до типового для

відносин між приватними громадянами стану рівності (координації)».

На наше переконання, для розвитку ЗСО як соціоекономічної системи надання ЗСО має розглядатися надання загальної державної управлінської послуги, що призводить до важливих наслідків у системі державного управління [11].

Осмислення стратегічних завдань адміністративної реформи проводилося з метою запровадження нової концепції (ідеології) функціонування виконавчої влади і місцевого самоврядування як діяльності із забезпечення реалізації прав і свобод громадян, надання державних та громадських послуг. Очікування полягали в трансформації Української державності в державу для людини. Тоталітарному стереотипу щодо жорсткої ієрархічної природи держави, за якої її вищі органи директивно управляють нижчими, а найнижчою ланкою державного організму, його «гвинтиками» є прості громадяни, протиставляється сучасне розуміння демократичної держави. Його квінтесенція полягає в тому, що «не громадяни служать державі, а вона є організацією на службі в суспільства. Це означає, що держава не управляє громадянами, а надає їм управлінські послуги, тобто вчиняє різноманітні дії, спрямовані на створення умов для реалізації ними своїх прав та свобод. Система надання управлінських послуг має бути організована таким чином, щоб це було зручно громадянам (а не чиновникам), займало мінімум часу, довідок та грошей».

Таке розуміння дає підстави для інтерпретації державного управління як системи надання управлінських послуг, навіть якщо мова не йде про звернення громадян за ними. У зв'язку з цим актуально розглянути освіту як державну послугу, зокрема ЗСО. Усвідомлення так ЗСО є методологічним положенням для аналізу державного управління ЗСО як системи управління відношеннями з клієнтами.

Трактування освіти як державної управлінської послуги надає можливість розв'язати зрештою проблему ставлення

держави до приватної освіти, яка не вирішується роками. Розвиток приватного сектору ЗСО для державного управління та й багатьох стейкхолдерів не розглядається і не сприймається як точка розвитку ЗСО, адже мова йде про забезпечення обов'язкової освіти менше 1% учнів України, які навчаються в приватних ЗНЗ. Нефінансування приватних навчальних закладів ЗСО на виконання ними державного стандарту освіти, зокрема забезпечення їх учнів підручниками, має бути поціноване як ненадання державної управлінської послуги на освіту цим учням та їхнім батькам.

Державна управлінська послуга – це індивідуалізація механізму державного управління. З іншого боку, механізм державного управління – це засіб (план) надання індивідуальних управлінських послуг. Зрештою, державна управлінська послуга – це ключовий елемент (одиниця), з яких складаються механізми державного управління.

Освітню послугу, надавачами якої є окремих державний навчальний заклад, водночас можна розглядати як державну (управлінську) послугу. Якщо розглядати освіту як послугу, міркування про її якість можуть бути більш конкретними. Незважаючи на те, що в цьому випадку розуміння освіти як категорії соціального блага відсувається на задній план, можна відстежити не тільки статус і компетенцію суб'єкта, що надає послуги (виконавця / послугонадавача), але й умови надання освітніх послуг, що впливають на їхню якість, а також урахувати можливості, інтереси і приватні вигоди осіб, що споживають ці послуги (замовників/послугоотримувачів).

Про освітню послугу і проблеми її якості говорять переважно щодо сфери вищої освіти, де споживачами виступають студенти. Різне зростання кількості ЗВО призвело до значного розширення пропозиції освітніх послуг. Цей процес носив (і багато в чому продовжує носити) стихійний характер. Незважаючи на те, що законодавчу базу останніх років, яка регламентує такий процес, не можна

назвати бідною, система оцінки якості освітньої послуги в ній є недосконалою. Нормативні акти, присвячені освітній діяльності, стосуються забезпечення якості освітньої послуги, але їхній аналіз в основному зводиться до створення механізмів зовнішнього контролю за діяльністю освітньої установи.

Так, І. Жилияєв, констатує сформованість ринку освітніх послуг вищої школи України, визнає недосконалим законодавче забезпечення регулювання цього ринку, яке передусім не враховує процеси маркетингу освітніх послуг, до яких зараховуються:

1) коммодифікація – трансформація в суспільній свідомості публічного блага в товар, надання йому якостей товару, виробленого для купівлі-продажу;

2) стандартизація – виділення якісних характеристик «товарного» блага для вимірювання за допомогою інструментів: правил і конвенцій; метрологічних систем; текстів, дискурсів і нарративів;

3) калькуляція (ціноутворення) – проведення грошової оцінки «блага», що пропонується на продаж, інших трансакцій з метою визначення його вартості;

4) легітимізація цін – подолання суперечливих визначень і оцінок «товарного» блага і вироблення механізмів ціноутворення, зрозумілих споживачам.

В Україні відбувається невпинна коммодифікація освітніх послуг. Значна частина населення «погодилася» з думкою, що освітня послуга є товаром. Витрати домогосподарств на освіту у 1999-2009 рр. постійно зростали і досягнули 10-11% від грошових витрат.

Не можна не погодитися з висновком І. Жилияєва, що освіта одночасно є інвестицією і споживанням; приватним і публічним благом – споживаючи та інвестуючи в освіту, людина індивідуально збільшує людський капітал, суспільство – збільшує загальний рівень освіченості нації.

Базисом якісної освіти є достатнє і доступне методичне забезпечення діяльності навчальних закладів усіх рівнів, спрямоване на вдосконалення професійної

компетентності педагогічних працівників. Керівництво навчально-методичним процесом – компетенція Міністерства освіти і науки України, яке фінансується за окремою бюджетною програмою «Методичне забезпечення діяльності навчальних закладів». Рахунковою палатою встановлено, що в 2006-2007 рр. Міністерство освіти і науки України та його провідна установа в сфері методичного забезпечення – Інститут інноваційних технологій і змісту освіти – кошти державного бюджету на ці напрями використовували неефективно. Міністерство не володіє повною інформацією щодо забезпеченості та потреби навчально-методичної літератури відповідно до структури освіти, навчальних планів і кількості найменувань схваленої та рекомендованої навчально-методичної літератури; не координує процес методичного забезпечення, схваливши і рекомендувавши для використання 3819 методик, за рахунок держбюджету видано лише 76 найменувань методичної літератури [12].

Не фокусування державного управління ЗСО на принципах надання державних управлінських послуг, зокрема, у галузі методичного забезпечення діяльності навчальних закладів усіх рівнів, дистанціює від актуальних потреб учасників освітнього процесу наукову роботу та систему аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної та інформаційної діяльності.

Відсутність чіткого визначення МОН складових методичного забезпечення діяльності навчальних закладів, існуюча непрозора система формування завдань та планування видатків державного бюджету на методичне забезпечення діяльності навчальних закладів призвели до неефективного використання коштів загального фонду державного бюджету на суму 10,9 мільйона гривень з порушеннями чинного законодавства й не відповідно до затверджених напрямів. Наявні ресурси розпорозувалися і

витрачалися, крім методичної діяльності, на потреби міністерства. Цей факт традиційно можна списати на недосконалість фінансового планування у МОН, але, на наш погляд, передусім він породжений відсутністю бачення методичного забезпечення діяльності навчальних закладів, вдосконалення професійної компетентності педагогічних працівників як відповідної управлінської послуги з боку МОН, яка має надаватися за відповідним стандартом.

Методичні рекомендації МОН щодо підготовки інформації про надання адміністративних послуг (Додаток 2 до наказу МОН України від 20.07.07 №643) зараховують до адміністративних послуг як складової державних послуг переважно послуги з реєстрації та видачі дозволів, довідок, ліцензій, свідоцтв тощо. Формуючи підхід щодо віднесення процесів реалізації повноважень державних органів до категорії державних послуг та основні ознаки адміністративних послуг, ці Методичні рекомендації визначають загальну структуру надання адміністративної послуги (порядок) з таких блоків:

- замовник послуги (потенційний споживач);
- нормативно-правове забезпечення послуги;
- перелік і вимоги до документального супроводження/звернення щодо надання послуги (супроводжувальні документи);
- процедура замовлення послуги;
- процеси реалізації послуги в державному органі;
- форма і зміст результату, який має бути наданий споживачу послуги;
- терміни, що використані в процесі опису послуги.

Також Методичні рекомендації визначають вимоги до опису послуги з таких десяти елементів:

1. Назва послуги (наприклад, «нострифікація», «отримання ліцензії на здійснення освітньої діяльності», «Apostille», «надання дозволу на одержання сертифікатів про освіту», «видача ліцензій на виробництво дисків»,

«видача свідоцтв про облік організацій колективного управління», «реєстрація технологічних парків, проектів технологічних парків, інноваційних проектів»);

2. Перелік потенційних споживачів послуги;

3. Назва державного органу, який надає послугу, тип і вид послуги:

тип державної послуги – наприклад, адміністративна;

вид послуги – наприклад, реєстрація, нострифікація, апостиль, видача свідоцтв;

4. Вичерпні дані про нормативно-правове забезпечення надання послуги;

5. Зміст послуги;

6. Оплата за надання послуги та процедура проведення оплати;

7. Результати надання послуги;

8. Відповідальність за надання послуги;

9. Схема внутрішнього моніторингу процесів надання послуги;

10. Визначення базових термінів, які використовуються для опису процесів надання послуги.

І хоча структура (порядок) та вимоги до опису надання послуги стосуються адміністративних послуг (реєстраційно-дозвільних), вони можуть бути використані для структурування та опису надання усіх інших послуг державного управління, з яких складається діяльність системи державного управління [13].

Постає питання, а чи є якісь процеси в системі державного управління, які не можуть вважатися послугами. Окремі зауваження, що не може вважатися адміністративними послугами (наприклад, контрольно-ревізійна діяльність), відповіді на це питання не надають, адже послуга є багатоелементною діяльністю, структурою із задоволення потреб населення, відтак та ж сама контрольно-ревізійна чи господарська діяльність органів державного управління є елементами загальної структури послуг, які забезпечуються системою державного управління. Т. Маматова довела, що реалізація функції державного контролю по суті є публічною послугою, що надається неявно визначеному клієнту, і

запропонувала модель процесу реалізації функції державного контролю як надання публічної послуги. «Наукові дискусії щодо поняття державної послуги, як правило, пов'язані з тим або іншим розумінням «сервісної» концепції держави, що одержала широке поширення в США і ряді країн Західної Європи в 80-х -90-х рр. минулого століття. Відповідно до цієї концепції, зміст і призначення держави полягає в служінні індивідові, і, при її буквальному тлумаченні, практично будь-яка діяльність держави із взаємодії з індивідом виявляється державною послугою».

Ми вважаємо, що в системі державного управління ЗСО поза послугами більше нічого немає і не може бути. «Організаційною молекулою» системи державного управління є саме послуга.

Термін «організаційна молекула» тут вжито у значенні метафори для шуканої «одиниці» управлінської діяльності. Пошук елементарної складової одиниці певного явища – загальнонауковий підхід. У педагогіці давно тривають суперечки про одиницю освіти та навчального процесу. Аналогічно в теорії управління теж шукають таку одиницю.

Прикладом такого пошуку є підхід до проектування організацій, заснований на архітектурних принципах, який забезпечує рамку спрощення проблем організаційного проектування. Д. Морабіто, І. Сак, А. Бхаті (1999) для моделювання організацій ввели нове поняття молекули організації. За аналогією з архітектурою, яка проектує оригінальні конструкції на базі стандартних модулів, вони запропонували концептуальну модель модулів, названих ними «організаційними молекулами», як стандартних блоків організаційної архітектури (An organization molecule is the building block of design). Молекула організації – це інтеграція відомих понять управління або галузей (таких, як бізнес-процес, інформація, культура, знання, структура, стратегія тощо), – одна молекула для кожного типу організаційної галузі або концепції управління. Автори пропонують використовувати молекулу,

щоб проектувати галузь і створити «архітектуру в маленькому» (architecture-in-the-small). З'єднуючи кілька молекул в організаційні патерни, створюють «архітектуру у великому» (architecture-in-the-large). Їхній підхід пропонує механізм моделювання, що охоплює організаційне структурування, організаційне знання і навчання, технології та інструменти. Такі патерни (зразки) – в основі конкурентоздатної експресії організацій. Моделювання організації може бути розцінене як менеджмент інформаційних систем (MIS), який спрощує процес управління за допомогою розміщення усіх джерел управління в одному місці, так що найважливіші функції здійснюються з одного централізованого місцезнаходження.

Висновки. Узагальнюючи вищезазначене, механізми управління системою ЗСО можемо представити загалом як певну систему «організаційних молекул» – управлінських, адміністративних, господарських, освітніх.

Література:

1. Sahlberg Pasi. Beyond autonomy and accountability: Differing strategies to raising student achievement. Paper presented at the European School Heads Association (ESHA). Conference in Roma, Italy, 2nd November, 2006. P. 23-31.
2. Rinne, R., Kivirauma, J. and Simola, H. (2002) Shoots of revisionist education policy or just slow readjustment? *Journal of Education Policy*. 2002. 17(6). P. 643-659.
3. Aho E., Pitkänen K. and Sahlberg P. Policy development and reform principles of basic and secondary education in Finland since 1968. Washington, DC: World Bank, 2006.
4. Манько Наталія Якість освітніх послуг: погляд батьків. Новини з міста Комсомольськ. Проект "Голос громадськості" URL : <http://www.pvp.org.ua/ukr/news/chronology/?id=857&f=41209>.
5. Ковальчук О. В., Оленич Т. О., Паращенко Л. І. Шкільний бюджет у сучасних умовах : практико-орієнтований посібник для директора школи. Київ : Факт, 2009. С.35-37.
6. Шилова В. І. Державне регулювання ринку освітніх послуг в Україні: автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 Гуманітарний ун-т "Запорізький ін-т держ. та муніципального управління". Запоріжжя, 2007. 20 с.

7. Коліушко І., Тимошук В. Управлінські послуги – новий інститут адміністративного права. *Право України*. 2001. № 5. С. 35-42.

8. Долечек В. С. Надання управлінських послуг населенню органами виконавчої влади України: організаційно-правовий аспект : автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 Національна академія держ. управління при Президентові України. Київ, 2005. 20 с.

9. Паращенко Л. І. Проблеми трансформації системи державного управління загальною середньою освітою в Україні (методологічний аспект). *Освіта і управління*, 2010. т. 13, №1. С.72-81.

10. Сороко В. Концептуальний підхід до проблеми запровадження інституту надання державних послуг у практику діяльності державних службовців. *Вісн. держ. служби*. 2004. № 3. С. 11 – 19.

11. Волюнкін М. В. Образовательная услуга: проблемы качества. *Высшее образование сегодня*. 2004. №12. С. 24-26.

12. Коженко Я. В., Мамычев А. Ю. Сервисное государство: проблемы теории и практики реализации. *Власть*. 2010. № 3. С. 44–46.

13. Яременко Л. М. Організаційно-економічні механізми державного управління вищою освітою в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.03 Науково-дослідний економічний ін-т. Київ, 2008. 20 с.

7. Koliushko, I. Tymoschuk, V. (2001) "Management services - a new institute of administrative law", *Pravo Ukrainy*, № 5. P. 35-42.

8. Dolechek, V. S. (2005) "Granting of administrative services to the population by bodies of executive power of Ukraine: organizational and legal aspect" Ph.D. Thesis, mechanisms of public administration, National Academy of State. Management under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

9. Paraschenko, L. I. (2010) "Problems of the Transformation of the Public Administration System with General Secondary Education in Ukraine (Methodological Aspect)", *Osvita i upravlinnya*, т. 13, №1. pp.72-81.

10. Soroko, V. (2004) "Conceptual approach to the problem of introduction of the institute of providing state services into the practice of civil servants", *Visnyk derzhavnoyi sluzhby*, № 3. pp. 11 – 19.

11. Volynkina, M. V. (2004) "Educational service: quality problems", *Vyssheye obrazovaniye segodnya*, №12. pp. 24-26.

12. Kozhenko, Ya. V. Mamychev, A. Y. (2010) "Service State: Problems of Implementation Theory and Practice", *Vlast*, № 3. pp. 44–46.

13. Yaremenko, L. M. (2008) "Organizational and Economic Mechanisms of Public Administration of Higher Education in Ukraine", Ph.D. Thesis, Global economy, Scientific-research economic institute, Kyiv, Ukraine.

Reference:

1. Sahlberg, Pasi (2006) "Beyond autonomy and accountability: Differing strategies to raising student achievement" *Dopovid', predstavlena v Yevropeys'kiy asotsiatsiyi kerivnykiv shkil (ESHA) [The report is presented at the European Association of School Managers (ESHA)] Conference in Roma, Italy, 2nd November*. pp. 23-31.

2. Rinne, R. Kivirauma, J. and Simola, H. (2002) "Shoots of revisionist education policy or just slow readjustment?" *Journal of Education Policy*. 17(6). p. 643-659.

3. Aho, E. Pitkänen, K. and Sahlberg, P. (2006) "Policy development and reform principles of basic and secondary education in Finland since 1968" Washington, DC: World Bank.

4. Manko, Natali "Quality of educational services: the view of parents. News from Komsomolsk", *Proekt "Holos hromadskosti"*, available at: <http://www.pvp.org.ua/ukr/news/chronology/?id=857&f=41209>.

5. Kovalchuk, O. V., Olenich T. O., Paraschenko L. I. *Shkil'nyy byudzheth u suchasnykh umovakh [School budget in modern conditions]*, Fakt, Kyiv, Ukraine.

6. Shilova, V. I. (2007) "State regulation of the educational services market in Ukraine", Abstract of doc. dissertation, Zaporizhzhya Institute of State and Municipal Management, Zaporizhzhya, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2019 р.

Розділ 2. Міжнародні економічні відносини

УДК 330.331

КОРПОРАТИВНА ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЗНАНЬ

Бусарєва Т.Г.

*к. е.н, доцент, доцент кафедри міжнародної економіки, ДВНЗ «Київський Національний Економічний Університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Пр. Перемоги 54/1, 02300, Україна
тел.: (093)-401-85-96, e-mail: sutner@ukr.net,
ORCID: 0000-0003-3863-4511, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-45-50>*

CORPORATE GLOBALIZATION OF KNOWLEDGE

Busarieva T.

*PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of International Economics State Economic University "Kyiv National Economic University Named after Vadim Getman", Kyiv, Av. Victory 54/1, 02300, Ukraine, tel.093-401-85-96, e-mail:sutner@ukr.net
ORCID: 0000-0003-3863-4511, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-45-50>*

Анотація. У статті сформульовано принцип формування корпоративних знань в ТНК. Визначені економічні теорії, які сприяли розвитку корпоративних знань на сучасному етапі. Обґрунтовано, що головною особливістю економіки знань є прискорений розвиток і використання нематеріальних активів, нематеріальної середовища господарської діяльності, інтелектуальних ресурсів і технологій управління корпоративними знаннями. На початку XXI століття треба зазначити, що сучасний етап розвитку суспільства характеризується великим обсягом накопчених знань навіть у вузьких тематичних областях. Створилася цікава і парадоксальна ситуація: з одного боку, окремий індивідуум не в змозі охопити всю масу існуючих знань, з іншого боку, людство сел тоянно їх поповнює в розширенні обсязі з усе більшою швидкістю. Цим обумовлюється гостра необхідність у формуванні спеціальної методології, яка дозволить вести пошук і використання нових знань з меншими евристичними витратами при одночасному підвищенні ймовірності досягнення поставленої мети. Виникла потреба управління творчим потенціалом самих творців нових знань. Корпоративне знання являє собою постійно мінливе комплексне поєднання структурованого досвіду, цінностей, контекстуальних відомостей організації та служить основою для оцінки і засвоєння нового досвіду та інформації. Сформульовано стратегічні принципи та особливості корпоративних знань на сучасному етапі розвитку ТНК. Треба зазначити, що у транснаціональних компаніях система управління корпоративними знаннями є одним з важливих активів, що об'єднує бази даних, документи, політики, процедури, раніше не вивчені знання і досвід окремих співробітників. Такий підхід забезпечує сталий соціально-економічний розвиток і формує конкурентоспроможність ТНК. В умовах обмеженості ресурсів можливість впровадження системи управління знаннями в організації є її основною конкурентною перевагою. На даний момент фахівці роблять ставку на знання і їх носіїв. У зв'язку з цим широке поширення і застосування отримали технології, засновані на системі знань. Система управління знаннями є новим етапом у розвитку технології менеджменту, змінюючи етап по використанню корпоративних баз даних.

Ключові слова: корпоративні знання, корпоративна глобалізація знань, принципи корпоративних знань, теорії фірм, економіка знань, інтелектуальний капітал.

Формул: 0, рис.0, табл.0, бібл;8

Annotation. The article formulated the principle of formation of corporate knowledge in TNCs. The identified economic theories that contributed to the development of corporate knowledge at the present stage. It is substantiated that the main feature of the knowledge economy is accelerated development and use of intangible assets, intangible business environment, intellectual resources and technologies for managing corporate knowledge. At the beginning of the XXI century it should be noted that the modern stage of society's development is characterized by a large amount of accumulated knowledge, even in narrow thematic areas. This stipulates the urgent need for the formation of a special methodology that will allow the search and use of new knowledge with less heuristic costs while at the same time increasing the likelihood of achieving the goal. There was a need to manage the creative potential of the creators of new knowledge themselves. Corporate knowledge is a constantly changing complex combination of structured experience, values, contextual information of the organization and serves as the basis for assessing and assimilating new experiences and information. Strategic principles and features of corporate knowledge at the present stage of

development of TNCs are formulated. This approach ensures sustainable socio-economic development and forms the competitiveness of TNCs. In the context of resource constraints, the ability to implement a knowledge management system in the organization is its main competitive advantage. At the moment, experts are betting on knowledge and their bearers. In this regard, widespread use and application of technology based on the knowledge system. Knowledge management system is a new stage in the development of management technology, changing the stage for the use of corporate databases.

Key words: *corporate knowledge, corporate globalization of knowledge, principles of corporate knowledge, the theory of firms, knowledge economy, intellectual capital.*

Formulas: 0, fig.:0, tabl.0, bibl.:8

Постановка проблеми. Головною особливістю економіки знань є прискорений розвиток і використання нематеріальних активів, нематеріальної середовища господарської діяльності, інтелектуальних ресурсів і технологій управління корпоративними знаннями. Корпоративне знання являє собою постійно мінливе комплексне поєднання структурованого досвіду, цінностей, контекстуальних відомостей організації та служить основою для оцінки і засвоєння нового досвіду та інформації. В організаціях знання існують не тільки в документах або корпоративних сховищах, а й в напрацьованих прийомах, процесах, практиках і нормах. До теперішнього часу склалося декілька точок зору на проблему створення і управління корпоративними (організаційними) знаннями, але досить відсутні теоретичні основи становлення теорій корпоративного знання та чітко не визначена їх роль у формуванні економіки знань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковий аналіз причин становлення та розвитку світового ринку корпоративних знань та його окремі теоретичні та практичні питання досліджені в роботах: Д. Андріссена, Н. Бонтіса, С.М. Клімова, Р. Коуза, Б. Льова, Б.Б. Леонтьєва, Л.І. Лукичева, Б.З. Мільнера, І.В. Проніна, Т. Стюарта, Р. Тіссена та інших. Проблеми систематизації корпоративних знань та їх класифікація, виокремлення відмінностей між категоріями “знання” та “корпоративні знання”, визначення особливостей управління корпоративними знаннями було досліджено в працях Е. Брукінг, Л.Г. Глушко, В.Ю. Зубко, Р. Каплана, А.Н. Козирева, Д. Нортон, А. Пуліка, М. Мелоуна, Л.В. Постановова, К. Свейбі,

К. Тейлора, Л. Едвінсона і інших. Однак залишаються невирішеними значна кількість наукових проблем відносно теоретичного обґрунтування причин та чинників корпоративної глобалізації знань у контексті розвитку світового ринку знань.

Не дивлячись на величезну кількість публікацій стосовно розвитку світового ринку знань, корпоратизації сучасного бізнес середовища, тенденцій розвитку економіки знань невирішеними залишаються питання щодо глобальної корпоратизації знань, що на початку ХХІ століття є однією з сучасних тенденцій розвитку світової економіки.

Формування цілей статті. Метою даної статті є визначення особливостей становлення корпоративних знань та їх роль у формуванні та розвитку економіки знань.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливістю сучасної системи управління корпоративними знаннями є націленість на рішення інтегральної задачі - досягнення ефективності, створення і стимулювання інновацій. Ключовим фактором при цьому виступає створення умов, що сприяють кращому розумінню користувачів системи управління знаннями, осмислення всього, що відбувається в організації для того, щоб в разі необхідності приймати ефективні управлінські рішення. Звідси проектування системи управління корпоративними знаннями передбачає формування стратегії компанії, спрямованої на створення умов, при яких необхідні знання можуть бути надані співробітникам своєчасно для підвищення ефективності їх роботи.

Управління корпоративними знаннями для кожної організації дає можливість:

- швидше відповідати на вимоги клієнтів за допомогою більш ефективних інноваційних рішень і перешкоджати тому, щоб клієнти шукали ці рішення у конкурентів;

- швидше втілювати інновації в нові продукти, щоб поставити їх клієнтам;

- використовувати інтелектуальні активи партнерів, здійснюючи спільну технічну, функціональну, галузеву експертизу;

- прискорювати навчання і передачу навичок серед персоналу організації;

- економити ресурси за рахунок повторного використання одного разу знайдених рішень [1].

Як зазначив Б.В. Саліхов, управління знаннями націлене на вирішення двох основних завдань - ефективність та інновації. Можливість вирішення першого завдання досягається шляхом використання знань для зростання продуктивності внаслідок збільшення швидкодії або зниження витрат. Можливість вирішення другого завдання пов'язана зі створенням нових продуктів і послуг, нових підприємств і нових бізнес-процесів, при цьому будь-який обмін знаннями може привести до інновацій.

Крім загальнотеоретичних і практичних завдань управління знаннями, виділяють наступні стратегічні завдання управління корпоративними знаннями:

- аудит і оцінка наявних ресурсів знань, їх джерел та інформаційних ресурсів корпорації;

- визначення актуальних і визначають знань та інформації для даного типу бізнесу або організації;

- визначення типу сценарію управління корпоративними знаннями;

- розробка класифікації організаційних знань;

- визначення технологічної складової проекту та вибір необхідних ІТ рішень.[2].

Таким чином, сутність управління корпоративними знаннями полягає в цілеспрямованому впливі відповідних суб'єктів управління на розвиток корпоративного людського капіталу з

метою розширеного відтворення нових знань і продуктів, що забезпечують організації стратегічні конкурентні переваги. Процес управління всім обсягом наявних і надходять в організацію знань є змістовною основою управління знаннями. У зв'язку з цим важливо визначити, яку систему управління знаннями необхідно створити і які організаційні зміни здійснити, щоб компанія могла успішно використовувати свій інтелектуальний капітал. Мова йде про те, щоб в компанії використовувалися процеси, інфраструктура і організаційні процедури, які дозволили б її співробітникам створити і використовувати корпоративну базу знань.

Різні сучасні теорії фірми надають особливого значення корпоративним знанням. Ресурсна теорія (Penrose, 1959; Wernerfelt, 1984) розглядає фірму як набір матеріальних і нематеріальних активів, до складу яких входить і знання. Grant (1996), розвиваючи ресурсний підхід, зазначив, що виробництво вимагає інтеграції спеціалізованих знань різних професіоналів, тому одним з ключових фактором продуктивності є те, наскільки ефективно фірма використовує координаційні механізми для інтеграції цих знань[3]

Відповідно до теорії навчання (Argyris & Schon, 1978) створення і використання знання на різних рівнях організації є ключовим фактором забезпечення продуктивності. Це забезпечується індивідуальними і колективними практиками, які дозволяють перетворити індивідуальне навчання в організаційний ресурс. Навчання складається з двох видів діяльності. Перший - отримання знань з метою вирішення проблем, що виникли з уже існуючих передумов, другий - це створення нових передумов (парадигм, схем, моделей і точок зору) для спростування існуючих. Argyris & Schon (1978) визначили їх як перший і другий цикли навчання.

Еволюційна теорія (Nelson & Winter, 1982) особливого значення надає рутини, які розглядає як економічний аналог генів в

біології. Рутини - це форма пам'яток організації, засіб зберігання корпоративних знань і навичок, які в даному випадку зберігаються не на рівні окремих індивідуумів, а на рівні організації.

Теорія динамічних здібностей (Teese & Pisano, 1994), яка є розширенням ресурсного підходу, зазначає, що здатність фірми навчатися важлива для виявлення змін в мінливої сучасної зовнішньому середовищі і відповідного реконфігурування внутрішніх і зовнішніх компетенцій. Ключову роль при цьому відіграють здібності фірми створювати, поширювати, інтегрувати і обмежувати імітацію активів, серед яких знання є найважливішим. Cohen & Levinthal (1990) відзначають також, що розвиток внутрішньофірмових досліджень підвищує здатність до організаційного навчання. Як правило, компанії, активно інвестують у власні НДДКР, краще сприймають знання з зовнішнього світу

З 1990-х років сформувалися два відносно незалежних напрямки досліджень ролі знання: перше пов'язане з вивченням такого феномена, як інтелектуальний капітал (ІК) організації, який розглядається в основному з економічної точки зору, друге - з управлінням знаннями (УЗ) як однієї з дисциплін загального менеджменту.

Дослідження, пов'язані з ІК, в основному фокусуються на управлінні інтелектуальними активами в стратегічній перспективі (Wiig, 1997). УЗ як управлінська дисципліна має більш операційну спрямованість, вона фокусується на процесах, пов'язаних зі створенням, придбанням і розповсюдженням знань (Wiig, 1997). Фактично обидва обговорюваних напрямки досліджень - ІК і УЗ - комплементарні і розглядають з двох позицій одну і ту ж проблему: створення та використання знань як ресурсу компанії. Надалі будемо використовувати термін «інтелектуальний капітал» як синонім «корпоративного знання» для позначення ресурсу організації, а термін «управління

знаннями» - для позначення процесів створення та № 7 (15) 2015 використання цього ресурсу. В цілому такий підхід відповідає ресурсному погляду на організацію (Massingham, 2014 року) [4].

Одне з найбільш поширених визначень структури ІК дав Stewart (1997), який виділив три компоненти: людський капітал, укладений в співробітниках; структурний капітал, що створюється на рівні організації; і споживчий капітал, яким компанія володіє спільно з споживачами і постачальниками. Всі три компоненти є комплементарними, але головну роль відіграє людський капітал. З плином часу було запропоновано ще не менше десятка способів класифікації елементів ІК (Martin-de-Castro, 2012), але більшість дослідників сходяться в тому, що він має три основних компоненти: індивідуальний, внутрішній організаційний і зовнішній організаційний [5].

Корпоративні знання як самостійна форма існування (вираження) знань на рівні корпорації мають всі характерні риси, властиві знань як ресурсу:

- вони мають відношення до даних та інформації, є похідними від них, але не завжди жорстко детерміновані, пов'язані з ними;
- генеруються тільки суб'єктами, в даному контексті - співробітниками корпорації;
- динамічні; будь-які знання мають своєю швидкістю передачі і сприйняття;
- дефіцитні, їх генерація вимагає певних витрат інтелектуальної праці, часу;
- неоднозначні в сприйнятті, так як ставляться до різних областей людської діяльності і розуміються індивідуально в силу особливостей свідомості кожного індивіда;
- володіють терміном і метою використання;
- можуть бути дуже дорогі, ціна при цьому не фіксована [6].

Корпоративні знання кожного підприємства на відміну від традиційних фундаментальних «наукових» знань дуже розрізнені і суперечливі, динамічні та

різноманітні. Однак, в своїй основі вони досить «поверхневі» і, в першу чергу, є опис різних ситуацій і сценаріїв дій, що концентрують досвід підприємства щодо вирішення виникаючих завдань. У таких великих ТНК, як IBM, Intel, науковий бюджет більше наукового бюджету всієї України, що дозволяє їм серйозно займатися формуванням і поповненням корпоративних знань, їх управлінням. Корпоративні знання забезпечують реальні конкурентні переваги корпорації на різних ринках, включаючи національний і світовий ринки.

Процес управління корпоративними знаннями включає в себе наступні основні компоненти: стимулювання приросту знань; відбір і акумулювання значних відомостей із зовнішніх по відношенню до даної організації джерел; збереження, класифікацію, трансформацію, забезпечення доступності знань; поширення та обмін знань, в тому числі в рамках організації; використання знань в ділових процесах, в тому числі при прийнятті рішень; втілення знань в продуктах, послугах, документах, базах даних, базах знань і програмному забезпеченні; оцінку знань, вимір і використання нематеріальних активів організації; захист знань [7].

Нові підходи до корпоративного управління, використання потенціалу підприємництва всередині підприємств з неминучістю ведуть до зміни організаційних структур корпорацій, виникнення нових типів структур, що дозволяють більш повно використовувати можливості творчої самореалізації працівників, внутрішньої і зовнішньої кооперації суб'єктів. Крім зазначених причин, появи нових структур сприяє виросло значення фірм-споживачів в інноваційних процесах і міжгалузевий характер сучасного етапу науково-технічного прогресу.

Таким чином, в основі створення та функціонування сучасної фірми лежать принципи постійної інноваційної орієнтації, економічно доцільною кооперації та спеціалізації, технологічної

ув'язки виробництв і видів діяльності. Це зумовлює гнучкість системи корпоративного управління і організаційних структур сучасних компаній. Як відзначають зарубіжні фахівці в галузі управління, характерною рисою останніх років і, судячи з усього, майбутнього періоду стає перехід від вузької спеціалізації до інтеграції в змісті самої управлінської діяльності. Дедалі більшого поширення набувають фірми, засновані на нових підходах до управління людськими ресурсами, що базуються на проведенні внутрішнього маркетингу.

При такому підході організаційні структури з класичних пірамідальних, характерних для епохи спеціалізації і жорсткої ієрархії, поступово перетворюються в плоскі, горизонтальні структури (корпорації), з мінімальним числом рівнів між вищим керівником і безпосередніми виконавцями, з орієнтацією на зв'язок зі споживачами [8].

Організаційна структура горизонтальної корпорації формується не по відношенню до поставленого завдання, на основі вибору функцій, а навколо процесу, з виділенням в організації кількох основних процесів, кожен з яких має специфічні цілі. Це дозволяє скоротити вертикальні зв'язки, усунути роботи, що не забезпечують створення доданої вартості. Головною властивістю організації майбутнього, як показують дослідження, стане постійне пристосування до динамічного зовнішнього середовища. На перший план вийдуть такі риси організації, як велика гнучкість, прихильність індивідуумам, переважне використання команд, висока внутрішня конкурентоспроможність, націленість на використання знань. Перераховані властивості реалізуються в країнах, що розвиваються в останні роки нових типах організаційних структур компаній.

Висновки. Виявлені фактори і результати управління корпоративними знаннями дозволяють визначити специфічну особливість терміна «управління корпоративними знаннями», який проявляється одночасно в формі

технології менеджменту та інформаційної технології. Управління знаннями як технологія менеджменту виражається в стратегіях управління організацій, що формуються для забезпечення функцій по створенню, організації, використання та підвищення кількості та якості інтелектуальних ресурсів організації. Управління знаннями як інформаційна технологія виражається в наявному організації програмному та технічному забезпеченні для реалізації завдань зберігання, пошуку, обробки, аналізу і використання документів, інформації та знань.

Література:

1. Osterwalder A. The Business Model Ontology: A Proposition in a Design Science Approach, Universite De Lausanne, Lausanne, 2004. 95 p.
2. Салихов Б. В., Нейматова Б. А. Интеллектуальное предпринимательство в управлении корпоративными знаниями. Социальная политика и социология. 2004. с. 12-14
3. Стрекалова Н. Д. Бизнес-модель как полезная концепция стратегического управления. *Проблемы современной экономики*. 2009. с. 133-137.
4. Mustafa R., Werthner H. Business Models and Business Strategy — Phenomenon of Explicitness. *International Journal of Global Business and Competitiveness*, 2018. p. 14–29.
5. Стрекалова Н. Д. Бизнес-модель как полезная концепция стратегического управления. *Проблемы современной экономики*. 2009. с. 13-17.
6. Santos J., Spector B., Van Der Heyden, L. Toward a Theory of Business Model Innovation within Incumbent Firms. USA. 2009, 132 p.
7. Linder J., Cantrell S. Changing Business Models: Surveying the Landscape. Shanghai University of Finance and Economics. 2000. p.3
8. Остервальдер А., Пинье И. Построение бизнес-моделей. М: Альпина Паблишер. 2018. 288 с.

Reference:

1. Osterwalder, A. (2004) The Business Model Ontology: A Proposition in a Design Science Approach, Universite De Lausanne, Lausanne, p. 95.
2. Salihov, B.V. Neimatova, B. A. (2004), Intellectual Entrepreneurship in Corporate Knowledge Management. Social policy and sociology, p.12-14.
3. Strekalova, N. D. (2009) “Business Model as a useful concept of strategic management”, *Problemy sovremennoy ekonomiki*, p. 133-137.
4. Mustafa R., Werthner H. (2019). Business Models and Business Strategy — Phenomenon of Explicitness. *International Journal of Global Business and Competitiveness*, p. 14–29.
5. Strekalova, N. D. (2009) “Business model as a useful concept of strategic management”, *Problemy sovremennoy ekonomiki*, p. 13-17.
6. Santos, J. Spector, B. Heyden, V. D. Toward, L. (2009) A Theory of Business Model Innovation within Incumbent Firms, USA, 132 p.
7. Linder J., Cantrell S. (2000), Changing Business Models: Surveying the Landscape. Shanghai University of Finance and Economics. p. 3
8. Osterwalder, A. Pigne, I. (2018) *Postroyeniye biznes-modeley* [Construction of business models]. Alpina Publisher, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2019 р.

УДК 330.341

РОЗВИТОК УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Кузьменко О.В.¹, Мусульбес К.О.²

¹ к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності, Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, вул. Січеславська Набережна, 18, 49000, Україна
тел.: (056)-77-81-350, e-mail.: v.dh.ptb@duan.edu.ua, ORCID: 0000-0003-2086-8758

² студент, Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, вул. Січеславська Набережна, 18, 49000, Україна
тел.: (096)-04-63-983, e-mail.: v.dh.ptb@duan.edu.ua, ORCID: 0000-0001-8462-1123

DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-51-56>

DEVELOPMENT OF UKRAINE IN THE CONDITIONS OF GLOBAL INFORMATION TRANSFORMATIONS OF THE WORLD ECONOMY

Kuzmenko O.¹, Musulbs K.²

¹ candidate of economic sciences, associate professor, associate professor, department of entrepreneurship, trade and stock exchanges, University of Alfred Nobel, Dnipro, st.Sichaslavskaya Naberezhnaya, 18, 49000, Ukraine
tel.: (056)-77-81-350, e-mail.: v.dh.ptb@duan.edu.ua, ORCID: 0000-0003-2086-8758

² student, University of Alfred Nobel, Dnipro, st.Sichaslavskaya Naberezhnaya, 18, 49000, Ukraine
(096)-04-63-983, e-mail.: v.dh.ptb@duan.edu.ua, ORCID: 0000-0001-8462-1123

DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-51-56>

Анотація. Глобальна трансформація різних сторін життя людського суспільства є найважливішою рисою сучасного світового розвитку. Світова спільнота дедалі виразніше постає як функціонально взаємопов'язана цілісна система. Глобалізація світової економіки створює нове "навколишнє середовище" для економічного зростання країн, визначаючи нові орієнтири їхньої економічної політики. Досліджено розвиток України в умовах глобальних інформаційних трансформацій світової економіки. Вивчено рейтинг глобальної конкурентоспроможності економіки України. Розглянуто головні стратегічні цілі України до 2036 р., де розмір національної економіки (обсяг ВВП) – 500 млрд. доларів; наявний дохід середньостатистичного українця – 7000 доларів в рік, покликана забезпечити справедливий розподіл щорічних результатів зростаючої економіки - національного доходу. Частина з якого, будучи сукупним доходом українських жителів, повинна бути справедливо розподілена між українцями різних соціальних груп і категорій. Запропоновано нову економічну модель для України. Модель, яка в умовах величезного потенціалу української економіки дозволить забезпечити різкий старт і динамічне, планове зростання нашої економіки. При цьому, природно, нас цікавить розмір нашої економіки в національній валюті – гривні. Адже саме в гривні відбувається нарахування наших сукупних доходів. Для досягнення щорічного гривневого обсягу національної економіки, еквівалентного цільовим параметру в доларах, необхідно жорстко визначити ще один цільовий параметр – девальвацію гривні по відношенню до долара. Зростання, динаміка якого дозволить українському ВВП вийти на рівень цільового показника до 2036-го року – 500 млрд. доларів. Що дозволило визначити стратегічні напрямки подальшої детінізації української економіки є одним з ключових завдань її економічної політики.

Ключові слова: економіка, конкурентоспроможність, економічна модель, управління, реформа.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 3

Annotation. The global transformation of different aspects of the life of human society is an essential feature of contemporary world development. The world community appears more and more clearly as a functionally interconnected integral system. The globalization of the world economy creates a new "environment" for the country's economic growth, identifying new landmarks for their economic policies. The development of Ukraine in the conditions of global information transformations of the world economy is explored. The rating of global competitiveness of economy of Ukraine is studied. The main strategic goals of Ukraine till 2036 are considered, where the size of the national economy (the volume of GDP) - 500 billion dollars; the average income of an average Ukrainian of \$ 7,000 per year is intended to ensure a fair distribution of the annual results of a growing economy - national income. Part of which, being the aggregate income of Ukrainians, should be fairly distributed among Ukrainians of different social groups and categories. A new economic model for Ukraine is proposed. A model that, given the enormous potential of the Ukrainian economy, will allow for a sharp start and a dynamic, planned growth of our economy. At the same time, of course, we are interested in the size of our economy in the national currency - the hryvnia. After all, in our hryvnia our total income is accrued. To achieve the annual hryvnia volume of the national economy equivalent to the target

parameter in dollars, it is necessary to hardly determine one more target parameter - devaluation of the hryvnia against the dollar. Growth, the dynamics of which will allow Ukraine's GDP to reach the target level by 2036 - \$ 500 billion. What made it possible to determine the strategic directions for further de-shadowing of the Ukrainian economy is one of the key tasks of its economic policy.

Key words: *economy, competitiveness, economic model, management, reform.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl.: 3

Постановка проблеми. В сучасному світі дуже важливу роль грає ряд факторів, які впливають на становлення новітньої історії. Саме тому, потрібно всерйоз розглядати тему соціально – економічного розвитку України, аби аналізуючи події усвідомлювати можливі наслідки, які вплинуть подальшу побудову економіки.

Здійснення ефективної трансформації соціально-економічних процесів України згідно принципів міжнародних економічних відносин та державної конкурентоспроможності на тлі світової економіки. Адже спроможність до конкуренції національної валюти є важливою проблемою, яку слід взяти до уваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковцями та вченими такими, як Б. М. Данилишин, Б. В. Буркинський були зроблені теоретично – методологічні засади переходу України до розвитку, який собою представляє збалансованість соціального та економічного розвитку.

Загострення конкурентної боротьби за збут продукції, за місце на ринку спонукає суспільство на пошук нових можливостей для створення більш економічних і якісних товарів. В Україні проблема конкурентоспроможності стоїть гостріше, ніж у розвинених країнах [1].

Високий рівень конкурентоспроможності економіки є фундаментальною умовою інтеграції України у світовій економічний простір в якості рівноправного учасника міжнародних економічних відносин. Це одночасно є і метою, і основою сталого економічного розвитку країни, спрямованого на підвищення суспільного добробуту. Але, у сучасний період Україна втрачає свої позиції у рейтингу глобальної конкурентоспроможності, які і раніше не були високими.

Формулювання цілей статті. Метою написання роботи є вивчення розвитку України в умовах глобальних інформаційних трансформацій світової економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. За часів головенства в державі першого Президента Леоніда Кравчука рівень інфляції зріс в десятки разів. Ситуація стабілізувалася під час управління Леоніда Кучми. Саме в період його каденції стався перехід на звичну гривню. З моменту встановлення національної валюти в 1996 році та до закінчення президентства Леоніда Даниловича вдалося добитися шестиразового зростання ВВП у розрахунку на душу населення. На каденції Віктора Ющенка припала світова фінансова криза 2008 – 2009 років. На період перших чотирьох місяців кризи обвалилася стосовно долара США.

Криза фактично зруйнувала вітчизняну економіку. Виробництва зменшилися на чверть, ВВП упав на 15%. Становленням починаючи з 2015 року ВВП країни у розрахунку на душу населення збільшилось майже вдвічі. Поступово поповнюються золотовалютні запаси [2].

У рейтингу глобальної конкурентоспроможності економіки Україна посіла 83 місце серед 140 країн. У 2017 році вона була 89-ю серед 135 країн. Рейтинг щорічно складають за різноманітними показниками Всесвітній економічний форум (WEF) разом з Євразійським інститутом конкурентоспроможності та консалтинговою компанією Strategy Partners. У розрізі різних показників Україна займає наступні місця: макроекономічна стабільність – 131, фінансова система – 117, рівень державних інститутів – 110, охорона здоров'я – 94, динаміка бізнесу – 86 місце,

адаптація технологій – 77, ринок товарів – 73, ринок праці – 66, здатність до інновацій – 58, інфраструктура – 57, обсяг ринку – 47. Найкраще в Україні, згідно з рейтингом, виходить в освіті – 46 місце [3].

Можливо передбачити перспективу розвитку національної економіки завдяки розгляду матеріалів щодо формування цілісної моделі. Опираючись на факти можемо допуститися припущень, які виглядають наступним чином:

Головні стратегічні цілі України до 2036-го року: розмір національної економіки (обсяг ВВП) – 500 млрд. доларів; наявний дохід середньостатистичного українця – 7000 доларів в рік.

Досягнення такого рівня наявного доходу середньостатистичного українця (поріг бідності, встановлений ООН для жителів європейських країн) дозволить реалізувати дуже актуальну для сьогоднішньої України національну ідею: «Ліквідація бідності, як явища, для громадян всіх соціальних верств і категорій в Україні».

Програма соціально-економічного розвитку України 2036, будучи стратегією реалізації національної ідеї, покликана також, при плановому зростанні економіки до головного цільового показника, забезпечити справедливий розподіл щорічних результатів зростаючої економіки - національного доходу. Частина з якого, будучи сукупним доходом українських жителів, повинна бути справедливо розподілена між українцями різних соціальних груп і категорій. За підсумками 2015 року розмір української економіки, обсяг номінального ВВП склав близько 1 трлн 900 млрд. грн. (близько 85 млрд. доларів). Відповідно, сукупний наявний дохід українських жителів за 2015-й рік склав близько 1 трлн 500 млрд. грн. Що в перерахунку на одного жителя становить близько 35 000 грн. на рік (близько 1450 доларів). При цьому розподіл сукупного доходу між різними групами українського населення носить абсолютно несправедливий характер, що підтверджується

розрахунковим коефіцієнтом Джіні, що становить в сьогоднішній Україні менше 0,3. При тому, що в розвинених країнах коефіцієнт Джіні (розподілу доходів між доцільний групами населення) становить 0,75 і вище [2].

Україні потрібна нова економічна модель. Модель, яка в умовах величезного потенціалу української економіки, але вкрай низького її поточного рівня, дозволить забезпечити різкий старт і динамічне, планове зростання нашої економіки. Зростання, динаміка якого дозволить українському ВВП вийти на рівень цільового показника до 2036-го року – 500 млрд. доларів. Ставлячи перед собою економічну мету – ВВП України 500 млрд. доларів до 2036-го року, доцільно цей показник розділити на проміжні, щорічні показники зростання української економіки, кожен з яких буде щорічним орієнтиром і метою зростання, при цьому, одночасно, мірилом ефективності діяльності всіх гілок чинної влади. Створимо модель цільового щорічного зростання української економіки, задекларувавши при цьому ті допоміжні параметри, без яких навряд чи можливо буде досягнення головної мети. Загально прийнято, для порівняння з розвиненими економіками, оперувати обсягом ВВП в доларовому еквіваленті. При цьому, природно, нас цікавить розмір нашої економіки в національній валюті – гривні. Адже саме в гривні відбувається нарахування наших сукупних доходів. Для досягнення щорічного гривневого обсягу національної економіки, еквівалентного цільовим параметру в доларах, необхідно жорстко визначити ще один цільовий параметр – девальвацію гривні по відношенню до долара. Зафіксуємо її на розумному рівні – не більше 5% в рік. Безумовно, крім розміру номінального ВВП, нас цікавить і приріст реального ВВП. Для ефективного зростання якого, необхідно жорстко обмежити щорічний рівень інфляції. Але це значно ускладнить нашу модель, і зробить її менш наочною.

Перша істотна девальвація гривні сталася за часів правління президента

Ющенко, коли в Україні почалася економічна криза. З літа 2005 до травня 2008 року курс гривні залишався статичним, за один долар США давали 5 гривень. У травні 2008 року на тлі загальносвітових тенденцій гривня стала рости, курс встановився 4,8 гривні за долар за станом на липня 2008 року. В середині жовтня курс долара почав різко рости: на початку листопада він складав 5,8 гривень за долар, в грудні 7 гривень за долар, в січні 2009 року – 7,7 гривень за долар. Курс став вирівнюватися з початком 2009 року і до кінця року встановився на рівні 7,9-8 гривень за долар. Таким курс залишався аж до активної фази Євромайдану в 2014 році. Головною причиною девальвації стало різке зростання грошової маси в зверненні в 2008 році. Підсумком девальвації стало знецінення національної валюти України на 38 % [2, 3].

Наступною девальвацією стала девальвація, що сталася в Україні в 2014 році, під час розпаду політичної кризи, незадовго до зміщення Віктора Януковича з посту президента держави. Девальвація була досить різкою, протягом одного дня, 7 лютого 2014 року, курс гривні впав з 8 до 8,7 за долар США. Потім він трохи стабілізувався, але до 20 лютого повернув максимум, згодом було тільки подальше падіння. Протягом тижня після відхилення Віктора Януковича курс впав з 8,8 до 10 гривень за долар. З 4 по 12 березня 2014 року, в період тимчасового затишшя політичної кризи, курс піднявся назад, з 10 до 9,3 гривні за долар, але потім сталася третя хвиля девальвації, спровокована початком анексії Криму і подальшим референдумом 16 березня 2014 року. В строк до 20 березня курс повернувся на відмітку історичного максимуму, а потім продовжив спад, до квітня за долар давали 11 гривень. Нійбільше різке падіння сталося з 7 по 14 квітня, в розпал цивільного протистояння в трьох східних областях України: курс впав з 11 до майже 13 гривень за долар, встановивши 14 квітня новий історичний максимум.

Після того, як ситуація стабілізуватися, 15 квітня, курс трохи пішов вниз. В середині квітня курс встановився на відмітці 11,4 – 11,7 гривень за долар, залишаючись на цьому рівні аж до кінця липня. З кінця липня почало нове зростання, 27 серпня курс досяг 13,89 гривень за долар. З кінця вересня курс залишився на відмітці 12,9 гривень за долар, проте з 5 по 11 листопада виріс до 15,7 гривень. При цьому стабільності поки немає, можливе подальше знецінення. 5 лютого 2015 року стався обвал гривні, курс досягнув 24,8 гривень за долар, потім сталася стабілізація курсу у березні на позиціях 23 – 24 гривні за долар [3].

Предметом дослідження є сукупність теоретичних і методичних положень, а також економетричного інструментарію для обґрунтування тінізації економіки як негативного фактора її розвитку. Значна величина тіньового сектора в Україні створює додаткові загрози для ефективного функціонування економіки і її економічного розвитку, особливо в умовах політичної та економічної нестабільності. Здійснений статистичний і емпіричний аналіз підтверджує гіпотезу щодо того, що під час глибокої економічної кризи тіньова економіка може бути не тільки наслідком, але і причиною зростаючого падіння внутрішнього валового продукту і, в свою чергу, може посилювати кризу, що є характерним для української економіки. Незважаючи на те, що останнім часом спостерігається тенденція зменшення тінізації української економіки, її рівень все ще залишається критичним, що загрожує фінансовій та економічній безпеці країни і вимагає формування науково обґрунтованої стратегії детінізації економіки. Існуюча ситуація вимагає не тільки адекватного визначення джерел освіти тіньової економіки, механізмів її розвитку, взаємозв'язку з офіційною економікою, а й визначення значущих чинників, що впливають на її рівень, а також кількісної оцінки такого впливу з використанням економіко-математичних методів.

Здійснений емпіричний аналіз впливу основних фінансово-економічних показників на рівень тіньової економіки в 31 країні світу на основі інструментарію панельних даних, дозволив визначити не тільки основні макроекономічні чинники впливу на тіньову економіку з урахуванням особливостей розвитку кожної країни, а й значно розширити вибірку, що дозволило збільшити точність розрахунків в умовах обмеженої статистичної інформації. Наявності тіньового сектора характерна практично для всіх країн світу, проте в сучасних умовах значна тінізація економіки стає основною перешкодою для розвитку сильного корпоративного сектора, створення добре функціонуючої ринкової економіки та економічного розвитку. Порівняльний статистичний і емпіричний аналіз факторів, що впливають на рівень тінізації економіки різних країн світу підтверджує той факт, що через недосконалі економічних, соціальних і правових реформ, багато хто з них до цих пір мають високий рівень тіньової економіки, включаючи і Україну, що негативно позначається на рівні її економічного розвитку. Більш того, незважаючи на те, що результати оптимістичного сценарію, проведеного на основі розробленої економетричної моделі, показують позитивну динаміку поступового зниження рівня тіньової економіки України до 30.2% у 2022 році; при більш реалістичних припущеннях вірогідним є збільшення тіньового сектора української економіки до рівня, який значимо перевищує її теперішню величину.

Відповідно, визначення стратегічних напрямків подальшої детінізації української економіки є одним з ключових завдань її економічної політики. При цьому, як показали проведені статистичні та емпіричні дослідження, ефективність політики детінізації повинна підвищуватися в результаті здійснення комплексних заходів, спрямованих в тому числі, на зниження впливу чинників, які сприяють зростанню рівня тіньової

економіки в країні; збільшення витрат від залученості в тіньову діяльність і значною ризикованості останньої для її учасників; підвищення суспільного усвідомлення негативних наслідків наявності значної тінізації економіки; збільшення зростання доходів і стандартів життя населення країни і багатьох інших не менш важливих передумов зниження тіньової діяльності.

Реформа дерегуляції йде в Україні з 2015 року. На відміну від антикорупційної, або медичної реформ, вона не перебуває на слуху у суспільства, а всі звіти про її прогресі проходять без належного висвітлення в ЗМІ. Тим часом, це – одна з найбільш масштабних реформ, яка зачіпає такі сфери як законодавче регулювання ведення бізнесу, формування інвестиційного клімату, реєстрація прав власності на нерухоме майно, і навіть ціни на соціально значущі продукти харчування та основи безпеки життєдіяльності людини в суспільстві. Старт реформ дерегуляції був даний в квітні 2014 року, коли уряд А. Яценюка початок її перший етап. Уже в жовтні 2014 року тодішній прем'єр рапортував про перші результати дерегуляції, що з 56 контролюючих органів залишилося тільки 27, з понад 1100 контролюючих функцій залишилося 680, а з 143 ліцензій тепер існують лише 841. Початок реформи подавалося під антикорупційними гаслами. За словами А. Яценюка, скорочення кількості контролюючих органів та функцій, а також – запровадження мораторію на перевірки, повинно було підстобнути темпи розвитку бізнесу. Дане твердження цілком відповідало догмам неоліберального підходу до економіки, в якому будь-яке регулювання ведення бізнесу з боку держави вважається явним злом, і передбачається, що звільнившись від такого регулювання, бізнес розцвіте, піднімаючи за собою всю економіку і створюючи нові робочі місця.

Висновки. Отже, проведене дослідження дає змогу виділити такі тенденції трансформації економічного управління і регулювання в умовах глобалізації. У глобальній економіці діють

такі типи управління і регулювання: ринковий механізм цінової конкуренції; горизонтальні зв'язки, які утворюють мережеві структури. Глобалізація посилює дефекти ринку. У складних системах командно-ієрархічний тип управління та регулювання неефективний.

Література:

1. Липич Л.Г. Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика. *Регіональна економіка*. 2009. № 3. С. 251-253.

2. Офіційний сайт Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Глобальний рейтинг конкурентоспроможності економіки: Україна покращила свою позицію. URL : tsn.ua/groshi/globalniy-reyting-konkurentospromozhnosti-ekonomiki-ukrayina-pokraschila-svoyu-poziciyu-1234707.html.

Reference:

1. Lypych, L. H. (2009), "Prospects for the development of the Ukrainian economy: theory, methodology, practice", *Rehionalna ekonomika*. №3, pp. 251–253.

2. Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny «The official site of the State Statistics Service of Ukraine». Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Global Economic Competitiveness Rating: Ukraine has improved its position. Available at: tsn.ua/groshi/globalniy-reyting-konkurentospromozhnosti-ekonomiki-ukrayina-pokraschila-svoyu-poziciyu-1234707.html

Стаття надійшла до редакції 27.05.2019 р.

Розділ 3. Фінанси, банківська справа та страхування

УДК 332.122

ДИНАМІКА СТРУКТУРНИХ ЗРУШЕНЬ КІЛЬКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У СПОЖИВЧОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Лойко Д.М.

*к.е.н., доцент, докторант кафедри теоретичної та прикладної економіки
Чернігівського національного технологічного університету, м. Чернігів, вулиця Шевченка, 95, 14000, Україна
тел.: (066)-269-10-60, e-mail.: Loyko_d@i.ua
ORCID: 0000-0002-2443-2719, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-57-64>*

DYNAMICS OF STRUCTURAL DISTRIBUTION OF NUMBER OF EMPLOYEES IN THE CONSUMER SECTOR OF ECONOMY OF UKRAINE

Loiko D.

*Ph.D. in Economics, associate professor, Doctorate in the Department of Theoretical and Applied Economics
Chernihiv National Technological University, Chernihiv, street Shevchenko, 95, 14000, Ukraine
tel.: (066)-269-10-60, e-mail.: Loyko_d@i.ua
ORCID: 0000-0002-2443-2719, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-57-64>*

Анотація. У статті розглянуто сучасний стан та тенденції структурних зрушень кількості працівників у споживчому секторі економіки України. За результатами проведеного аналізу зроблено наступні висновки: населення України за період 2013-2017 рр. зменшилось на 6,51%; питома вага зайнятого населення працездатного віку склала у 2017 р. 36,38% від загальної кількості населення країни і за період 2013-2017 рр. зменшилась на 7,36%; загальна кількість зайнятих працівників в Україні за період 2010-2017 рр. зменшилась на 26,96 %; питома вага людей віком за 65 років за досліджуваний період зросла на 6,40%, що свідчить про зростання кількості людей пенсійного віку. Рівень безробіття за період 2013-2017 рр. зріс на 29,92%. В Україні скорочується кількість населення і більш швидкими темпами скорочується кількість зайнятого населення, що свідчить про негативні тенденції щодо зайнятості населення в українській економіці. Для комплексного аналізу динаміки кількості працівників за сферами діяльності у споживчому секторі економіки України виділено наступні сфери економіки: оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; тимчасове розміщування й організація харчування; інформація та телекомунікації; фінансова та страхова діяльність; операції з нерухомим майном; професійна, наукова та технічна діяльність; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; освіта; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; надання інших видів послуг. У всіх сферах економічної діяльності у споживчому секторі економіки України за період 2010-2017 рр. спостерігається зменшення кількості працівників, окрім сфери інформації та телекомунікацій, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги; мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, де відбулось зростання кількості працівників. Реформування економіки України в останні роки не припинило падіння кількості працівників у різних сферах.

Ключові слова: Україна, національна економіка, споживчий сектор, кількість працівників, динаміка, структурні зміни, перспективи.

Формул: 0, рис.: 1, табл.: 3, бібл.: 6

Annotation. The article deals with the current state and trends of structural changes in the number of employees in the consumer sector of the Ukrainian economy. According to the results of the analysis, the following conclusions were made: the population of Ukraine for the period of 2013-2017 decreased by 6,51%; the share of the employed population of the working age in 2017 amounted to 36.38% of the total population of the country and for the period of 2013-2017 it decreased by 7.36%; the total number of employed workers in Ukraine for the period of 2010-2017 has decreased by 26.96%; the proportion of people over the age of 65 over the period under study increased by 6.40%, which indicates an increase in the number of people of retirement age. The unemployment rate for the period 2013-2017 grew by 29.92%. In Ukraine, the number of people is decreasing and the number of the employed population is decreasing more rapidly, indicating negative trends in employment in the Ukrainian economy. For the complex analysis of the dynamics of the number of employees in the spheres of activity in the consumer sector of the Ukrainian economy, the following spheres of the economy are allocated: wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and

motorcycles; transport, warehousing, postal and courier activities; temporary placement and organization of food; information and telecommunications; financial and insurance activities; real estate transactions; professional, scientific and technical activities; administrative and auxiliary services activities; education; health care and social assistance; art, sports, entertainment and recreation; provision of other types of services. In all spheres of economic activity in the consumer sector of Ukraine, for the period of 2010-2017, there is a decrease in the number of employees, except for the sphere of information and telecommunications, health care and provision of social assistance; art, sports, entertainment and recreation, where there was an increase in the number of employees. The reform of the Ukrainian economy in recent years did not stop the decline in the number of workers in various fields.

Key words: *Ukraine, national economy, consumer sector, number of employees, dynamics, structural changes, prospects.*

Formulas: 0, fig.: 1, tabl.: 3, bibl. : 6

Постановка проблеми. Починаючи з 2012 р. економіка України щорічно знижує показники ВВП у співставних цінах та в цінах світових вільно конвертуємих валют. Наводяться різні кількісні оцінки. За останні 4 роки ВВП знизився на 30%. Експерти оцінюють падіння ВВП в цей період в діапазоні від 20 до 50%, а в порівнянні з 1990-1991 рр. - 60-70% [1]. Причини зниження нарощування темпів ВВП багато економістів бачать у повільному протіканні реформ в економіці України, у агресивному поведженні Російської Федерації щодо територіальної цілісності України, що знижує інвестиційну привабливість України, скорочує обсяги прямих іноземних інвестицій. За роки функціонування поза Союзу РСР Україна не поліпшила структуру економіки і промисловості, знизилася чисельність населення, зменшились обсяги промислового виробництва, зросло безробіття. Динаміка зміни кількості працівників у всіх сферах економіки є відображенням тих процесів, які відбуваються в економіці України в цілому. Сфера споживання відіграє роль рушія економічного зростання економіки країни, проте її вплив останніми роками значно слабшає.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових працях зарубіжних та вітчизняних вчених значна увага приділена питанням аналізу сучасного стану економіки України та прогнозуванню подальшого її розвитку з урахуванням людського фактору. Зокрема, фахівці Інституту суспільно-економічних досліджень Аврамченко К., Гороховець Є., Дешко А., Дурнева Т., Жаліло Я., Ковалівська С., Онуфрик М., Яковенко І. опублікували

науково обґрунтований прогноз розвитку економіки України та перспективи змін життєвого середовища громадян нашої країни [2].

Враховуючи дослідження вчених, які присвячені дослідженням сучасного стану та перспективам розвитку економіки України, враховуючи людський чинник, доцільно провести дослідження щодо динаміки кількості працюючих у споживчому секторі України.

Формування цілей статті.

Дослідження основних тенденцій та структурних зрушень кількості працівників у споживчому секторі економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. За проведеними дослідженнями вчених економістів в результаті перетворень, проведених з 1991 р до теперішнього часу Україна має кліпто-фінансово-олігархічну економіку, яка орієнтована на ліквідацію промисловості, згортання внутрішнього ринку, максимізацію експорту (перш за все сировини, продукції сільського господарства), вивезення капіталу за кордон. У той же час, правляча «еліта» прагне залучити в країну іноземний капітал (інвестиції, кредити) і т. п., тобто Україна перейшла на принципи боргової економіки, яка широко використовується в економіці як країн G 7, так і в інших країнах світу. Так, зовнішні борги в світі оцінюються в 90 трильйонів доларів США, в США - в 19 трлн дол., В Греції - більше 150% річного ВВП, в Україні зовнішній борг за позиками, кредитам і т.п., отримані державою або під гарантії держави, в даний час практично досягла річного ВВП. Тому є всі підстави відносити Україну до держав з боргової економікою [1].

Попередній аналіз динаміки чисельності працівників в різних сферах української економіки підтверджує положення щодо

згорання виробництва та зменшення кількості працюючих в різних економічних сферах (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка показників для діагностики розвитку суспільства України за період 2013-2017 рр.

Показник	Роки					Відносна зміна (2017/2013), %
	2013	2014	2015	2016	2017	
Чисельність наявного населення, тис. осіб	45553,0	45426,2	42929,3	42760,5	42584,5	- 6,52
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	9720	8959	8065	7868	7679	-20,99
Зайняте населення працездатного віку в середньому, тис. осіб	17 889	17 188	15 742	15 626	15 495	-13,38
- у % до всього населення	39,27	37,83	36,67	36,54	36,38	-7,36
Рівень безробіття	7,8	9,7	9,5	9,7	9,9	29,92
Середньомісячна заробітна плата одного працівника						
номінальна, грн	3234,0	3476,0	4195,0	5070,0	7104,0	Зростання у 2,2 рази
реальна, %	108,2	93,5	119,1	123,8	119,1	10,07
Індекс споживчих цін (у % до попереднього року)	100,5	124,9	148,7	113,9	114,4	13,83
Середня тривалість життя	71,37	71,37	71,38	71,68	71,98	0,85
Кількість осіб, яким за 65 років, тис. осіб	6905,3	6928,8	6675,8	6768,9	6867,5	- 0,55
Питома вага населення віком за 65 років, %	15,16	15,25	15,55	15,83	16,13	6,40

Примітки: офіційні дані за 2014-2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя;
Джерело: складено автором за даними [2]

За результатами проведеного аналізу за даними табл. 1 можна зробити наступні висновки. Кількість населення України за період 2013-2017 рр. зменшилось на 6,51 %. Середньооблікова кількість штатних працівників зменшилась за період 2013-2017 рр. на 20,99 %. Кількість зайнятого населення працездатного віку в середньому за той же період зменшилась на 13,38 %. Питома вага зайнятого населення склала у 2017 р. 36,38% від загальної кількості населення країни і за досліджуваний період зменшилась на 7,36%. Рівень безробіття за період 2013-2017 рр. зріс на 29,92%. Номінальна заробітна плата зросла у 2,2 рази, а реальна за той період всього на 10,07%. Індекс споживчих цін зріс на 13,83%. Тривалість життя людей, народжених в Україні, зросла на 0,85% і за прогнозами у 2017 р. складе 71,98 років. Питома вага людей віком за 65 років за досліджуваний період зросла на 6,40 % і склала у 2017 р. 16,13 % від

загальної кількості населення України. Аналіз динаміки загальної кількості працівників за період 2010-2017 рр. (табл. 2).

Загальна кількість зайнятих працівників в Україні за період 2010-2017 рр. зменшилась на 26,96%. Питома вага зайнятих працівників в Україні склала у 2017 р. 13,65% від загальної кількості населення України. На великих підприємствах в 2017 р. працювало 26,85% від загальної кількості зайнятих працівників, на середніх підприємствах – 44,61%, на малих підприємствах – 28,54%. Таким чином можна зробити висновок, що більшість зайнятих працівників України працюють на середніх підприємствах. Результати проведеного аналізу свідчать про те, що в Україні скорочується кількість населення і більш швидкими темпами скорочується кількість зайнятого населення, що свідчить про згорання виробництва в українській економіці.

Таблиця 2

Динаміка загальності кількості зайнятих працівників в Україні за період 2010-2017 рр.

	Роки	Усього тис. осіб	У тому числі							
			великі підприємства		середні підприємства		малі підприємства		з них мікропідприємства	
			тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятих працівників відповідного виду діяльності	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятих працівників відповідного виду діяльності	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятих працівників відповідного виду діяльності	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятих працівників відповідного виду діяльності
Усього	2010	7958,2	2400,3	30,2	3393,3	42,6	2164,6	27,2	832,6	10,5
	2011	7793,1	2449,0	31,4	3252,6	41,7	2091,5	26,9	788,9	10,1
	2012	7679,7	2484,2	32,4	3144,2	40,9	2051,3	26,7	788,2	10,3
	2013	7406,5	2383,7	32,2	3012,1	40,7	2010,7	27,1	795,3	10,7
	2014	6298,5	1915,1	30,4	2696,5	42,8	1686,9	26,8	723,5	11,5
	2015	5889,7	1708,6	29,0	2604,7	44,2	1576,4	26,8	691,4	11,7
	2016	5801,1	1586,6	27,4	2622,8	45,2	1591,7	27,4	642,7	11,1
	2017	5812,9	1560,9	26,9	2593,1	44,6	1658,9	28,5	714,6	12,3
Відносна зміна 2017/2010), %		-26,96	-34,97	-10,93	-23,58	4,69	-23,36	4,77	-14,17	17,14

Примітки: офіційні дані за 2014-2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя;

Джерело: складено автором за даними [3]

Для комплексного аналізу динаміки кількості працівників за сферами діяльності у споживчому секторі економіки України виділено наступні сфери економіки: оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних

засобів і мотоциклів; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; тимчасове розміщення й організація харчування; інформація та телекомунікації; фінансова та страхова

діяльність; операції з нерухомим майном; професійна, наукова та технічна діяльність; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; освіта; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; надання інших видів послуг (табл. 3).

Результати аналізу статистичних даних щодо динаміки кількості працівників у споживчому секторі економіки України представлено на рис.1.

За результатами аналізу даних, представлених у табл. 3 та рис. 1 можна

зробити висновок про те, що кількість працівників, зайнятих у споживчому секторі економіки за період 2010-2017 рр., зменшилась на 21,42 %, з них у фізичних осіб-підприємців зменшилась на 17,95 %. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання у оптовій та роздрібній торгівлі та ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів за період 2010-2017 рр. зменшилась на 24,92%, з них кількість фізичних осіб-підприємців зменшилось на 28,27%.

Таблиця 3

Кількість зайнятих працівників у споживчому секторі економіки України за період 2010-2017 рр. (тис. осіб)

Напрямок діяльності	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Відносна зміна (2017 / 2010), %
Кількість працівників у споживчому секторі економіки України-всього	6372,9	5954,4	5797,9	5735,6	5350,1	4989,0	4949,8	5007,7	- 21,42
з них у фізичних осіб-підприємців	2519,1	2125,5	2026,5	2073,9	2184,6	2045,2	2051,2	2066,9	- 17,95
Питома вага кількості працівників у споживчому секторі до загальної кількості працівників, %	83,22	76,41	75,49	77,44	84,94	84,71	85,33	86,15	3,52
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів - усього	2961,0	2700,8	2550,4	2518,6	2409,3	2202,1	2182,3	2223,1	- 24,92
з них у фізичних осіб-підприємців	1719,9	1454,1	1357,0	1362,6	1394,1	1276,4	1254,5	1233,7	- 28,27
Транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність - усього	1133,0	1087,1	1087,4	1063,0	929,0	931,3	912,4	900,7	- 20,50
з них у фізичних осіб-підприємців	204,5	164,0	150,3	151,5	166,7	154,8	147,2	136,5	- 33,25
Тимчасове розміщення й організація харчування - усього	249,3	242,2	264,3	267,5	213,2	195,2	207,9	224,2	- 10,07
з них у фізичних осіб-підприємців	114,8	113,5	127,3	134,9	111,7	107,3	117,6	131,3	14,37
Інформація та телекомунікації - усього	284,4	280,2	280,4	298,0	306,3	275,1	282,8	303,1	6,57

з них у фізичних осіб-підприємців	50,9	48,8	60,9	79,9	113,6	108,7	125,7	144,1	Зросло у 2,83 рази
Фінансова та страхова діяльність - усього	318,8	314,7	316,3	305,4	281,5	214,8	209,5	201,1	- 36,92
з них у фізичних осіб-підприємців	9,8	6,7	6,1	6,6	8,1	8,3	8,6	6,8	- 30,61
Операції з нерухомим майном - усього	274,1	256,6	286,2	275,4	254,2	239,0	235,5	232,7	-15,10
з них у фізичних осіб-підприємців	31,3	28,7	68,4	73,7	82,0	71,3	71,3	70,1	Зросло у 2,24 рази
Професійна, наукова та технічна діяльність - усього	405,7	366,6	351,6	340,2	336,0	318,7	311,7	305,3	-24,75
з них у фізичних осіб-підприємців	104,6	76,2	70,2	76,3	103,8	115,3	116,7	113,4	8,41
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування - усього	337,9	329,8	318,9	331,2	313,0	291,5	287,2	280,8	-16,89
з них у фізичних осіб-підприємців	72,7	57,3	36,4	36,9	42,1	42,5	45,3	47,0	-35,35
Освіта - усього	46,7	41,6	34,3	33,9	31,0	30,7	30,8	32,0	-31,48
з них у фізичних осіб-підприємців	11,0	8,0	7,9	9,0	10,4	11,1	12,5	13,8	25,45
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги - усього	112,1	113,6	114,3	109,6	92,3	110,2	114,2	117,4	4,73
з них у фізичних осіб-підприємців	20,7	19,6	20,0	21,1	24,6	23,9	25,5	29,4	42,03
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок - усього	42,5	44,0	49,6	51,8	47,8	48,8	46,1	45,1	6,12
з них у фізичних осіб-підприємців	14,0	12,1	12,9	16,2	16,6	17,5	18,1	18,5	32,14
Надання інших видів послуг - усього	207,4	177,2	144,2	141,0	136,5	131,6	129,4	142,2	- 31,44
з них у фізичних осіб-підприємців	164,9	136,5	109,1	108,2	110,9	108,1	108,2	122,3	- 25,83

Примітки: офіційні дані за 2014-2017 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя;

Джерело: складено автором за даними [3]

Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання тимчасовому розміщенні й організації харчування за період 2010-2017 рр. зменшилась на 10,07%, з них у фізичних осіб-підприємців зросло на 14,37%. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання інформації та телекомунікації за період

2010-2017 рр. зросло на 6,57%, з них у фізичних осіб-підприємців зросло у 2,83 рази. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання операцій з нерухомим майном за період 2010-2017 рр. зменшилось на 15,10%, з них у фізичних осіб-підприємців зросло у 2,24 рази.

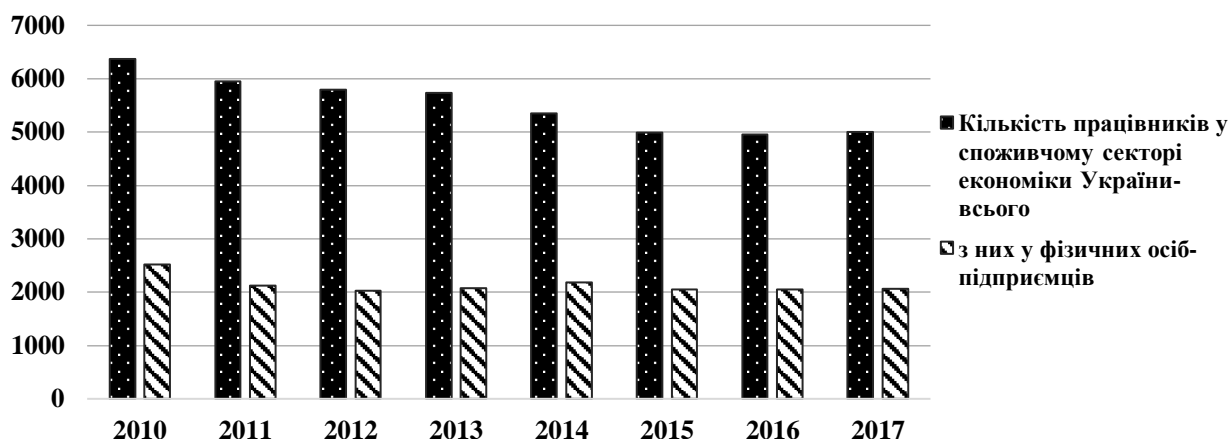


Рис. 1. Динаміка кількості працівників у споживчому секторі економіки України за період 2010-2017 рр.

Джерело: складено автором за даними [3]

Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання у професійній, науковій та технічній діяльності за період 2010-2017 рр. зменшилось на 24,75%, з них у фізичних осіб-підприємців зросло на 8,41%. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання у професійній, науковій та технічній діяльності за період 2010-2017 рр. зменшилось на 16,89%, з них у фізичних осіб-підприємців зменшилось на 35,35%. Кількість зайнятих працівників в освіті за період 2010-2017 рр. зменшилось на 31,48%, з них у фізичних осіб-підприємців зросла на 25,45%.

Кількість зайнятих працівників в охороні здоров'я та надання соціальної допомоги за період 2010-2017 рр. зросла на 4,73%, з них у фізичних осіб-підприємців зросла на 42,03%. Кількість зайнятих працівників у наданні інших видів послуг за період 2010-2017 рр. зменшилась на 31,44%, з них у фізичних осіб-підприємців зменшилась на 25,83%.

Таким чином, можна відмітити, що за всіма сферами економічної діяльності у споживчому секторі економіки України за період 2010-2017 рр. спостерігається зменшення кількості працівників, окрім сфери інформації та телекомунікацій, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги; мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, де відбулось зростання кількості працівників.

Висновки. За проведеними дослідженнями попереднього та комплексного аналізу кількості працівників за сферами економічної діяльності можна зробити наступні висновки. Населення України за період 2013-2017 рр. зменшилось на 6,51 %. Питома вага зайнятого населення склала у 2017 р. 64,5 % від загальної кількості населення країни і за досліджуваній період зменшилась на 4,16 %. Рівень безробіття за період 2013-2017 рр. зріс на 29,92%. Загальна кількість зайнятих працівників в Україні за період 2010-2017рр. зменшилась на 26,96 %. Питома вага зайнятих працівників в Україні склала у 2017 р. 13,65% від загальної кількості населення України. На великих підприємствах в 2017 р. працювало 26,85%, на середніх підприємствах – 44,61%, на малих підприємствах – 28,54%. Питома вага людей віком за 65 років за досліджуваній період зросла на 6,40%, що свідчить про зростання кількості людей пенсійного віку.

Значне зменшення кількості працівників в усіх сферах економічної діяльності свідчить про зменшення кількості підприємств та організацій в силу різних причин. Реформування економіки України в останні роки не припинило падіння кількості працівників у різних сферах. Процес залучення інвестицій в економіку країни та перебудова економічних

відносин, спрямована на відродження промисловості сприятиме покращенню економічної ситуації [4] та підвищувати рейтинг України за міжнародними стандартами [5].

Література:

1. Булеєв І. П., Брюховецька Н. Є. Соціально-економічні проблеми економіки України на сучасному етапі її розвитку. *Вісник економічної науки України*. 2018. № 1. С. 11-25.
2. Аврамченко К., Гороховець Є., Дешко А., Дурнєва Т., Жаліло Я., Ковалівська С., Онуфрик М., Яковенко І. Макроекономічний прогноз - 2017: економіка та людина. URL : <https://iser.org.ua/analitika/ekonomichnii-analiz/makroekonomichnii-prognoz-2017-ekonomika-ta-liudina>.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Основні показники соціально-економічного розвитку України. URL : www.ukrstat.gov.ua.
4. Лойко В. В. Конкурентоспроможність національної економіки в контексті економічної безпеки. *International Scientific Conference Economy without borders: Integration, Innovation, Cross-border cooperation*: Conference Proceeding, August 26, 2016. Kaunas: Baltija Publishing. P 52-55.
5. Авдєєва Н. Е., Лойко В. В. Украина в международных рейтингах конкурентоспособности. Материалы XIX Международной научной конференции молодых ученых, Минск, 14-15 апреля 2016 г./ рекол.: В.В. Манкевич (отв. ред.). Минск, ГИУСТ БГУ, 2016. С. 7-8.

6. Штундер І. О. Пріоритети формування ефективної зайнятості в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*. Вип. 42. К., 2016. 176 с.

Reference:

1. Buleev, I. P. Bryukhovetska, N. E. (2018) "Socio-economic problems of the Ukrainian economy at the present stage of its development", *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrainy*, № 1. p. 11-25.
2. Avramchenko, K. Gorokhovets, E. Deshko, A. Durneva, T. Zhalilo Y. Kovalivska, S. (2017) Onufrik M., Yakovenko I. Macroeconomic Forecast - 2017: Economy and Man. Available at: <https://iser.org.ua/analitika/ekonomichnii-analiz/makroekonomichnii-prognoz-2017-ekonomika-ta-liudina>.
3. Official site of the State Statistics Service of Ukraine. Main indicators of social and economic development of Ukraine. Available at: www.ukrstat.gov.ua.
4. Loiko, V. V. (2016) "Competitiveness of the national economy in the context of economic security", *International Scientific Conference Economy without borders: Integration, Innovation, Cross-border cooperation*, pp. 52-55.
5. Avdeeva, N. Y. Loyko, V. V. (2016) "Ukraine in international competitiveness ratings", *Materialy XIX ezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii molodykh uchennykh*, p. 7-8.
6. Shtunder, I. O. (2016) "Priorities for the formation of effective employment in Ukraine", *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, №42, p. 176.

Стаття надійшла до редакції 03.06.2019 р.

УДК 330.322.54

ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ В УКРАЇНІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ

Мошляк І.О.

аспірант, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (099)-725-04-97, e-mail.: im14031984@gmail.com
ORCID: 0000-0001-6281-3988, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-65-71>

INVESTMENT CLIMATE IN UKRAINE AND ITS DIRECTIONS IMPROVEMENTS

Moshlyak I.

postgraduate student, "KROK" University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine
tel.: (099)-725-04-97, e-mail.: im14031984@gmail.com
ORCID: 0000-0001-6281-3988, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-65-71>

Анотація. В статті розглянуто роль іноземного інвестування в економіку України, визначені фактори, що забезпечують позитивний вплив на інвестиційний клімат та окреслені проблеми формування сприятливого інвестиційного середовища. Актуальність теми полягає в тому, щоб наголосити на проблемі яка виникає в поксякденні пов'язаних з іноземним інвестуванням, забезпечення високих темпів розвитку господарюючих суб'єктів та підвищення конкурентоспроможності значною мірою визначається рівнем їх інвестиційної активності та діапазоном інвестиційної діяльності. Інвестиції відіграють центральну роль в економічному розвитку країни, вони визначають загальне зростання її економіки. Від ефективності інвестиційної політики залежать стан виробництва, рівень технічної оснащеності основних фондів підприємств, можливості структурної перебудови економіки, вирішення соціальних і екологічних проблем. Інвестиції становлять основу розвитку підприємств, окремих галузей і економіки в цілому. У сучасних умовах вони є найважливішим засобом забезпечення структурних зрушень у народному господарстві, зростання технічного прогресу, підвищення якісних показників господарської діяльності на мікро- і макрорівнях. Активізація інвестиційного процесу є одним із надійніших механізмів соціально-економічних перетворень. Зараз в Україні існує проблема дефіциту фінансових ресурсів. Сьогодні держава не в змозі здійснювати інвестування різних сфер економіки через брак бюджетних коштів. Отже, серед проблем, які потребують негайного вирішення, одно з перших місць займає проблема нестачі інвестиційних ресурсів в економіці України та створення сприятливих умов для їх нагромадження. Варто зауважити, що процеси економічного росту обумовлюються обсягом і темпами зростання інвестицій, їх структурою та якісними характеристиками. Інвестиції, у тому числі іноземні, є не лише механізмом розвитку, але й способом регулювання економіки шляхом переливання капіталу. На сучасному етапі розвитку ринку іноземні інвестиції виступають основним джерелом отримання новітніх конкурентноздатних технологій. Купівлю українських підприємств чи їх частки, тобто здійснення процесів злиття (поглинання), іноземні інвестори розглядають як привабливий спосіб інвестування з тих позицій, що зменшується ризик через неефективний менеджмент. Водночас збільшуються шанси застосування передового досвіду у сфері отримання нових технологій та обігові коштів у період затяжної кризи.

Ключові слова: інвестиції в основний капітал, іноземні інвестиції, інвестиційний клімат, інвестиційна привабливість, конкурентоспроможність.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл: 10

Annotation. The article considers the role of foreign investment in the Ukrainian economy, identifies factors that have a positive impact on the investment climate and outlines the problems of creating a favorable investment environment. The urgency of the topic is to emphasize the problem that arises in everyday life connected with foreign investment, ensuring the high rates of development of economic entities and increasing the competitiveness to a large extent determined by the level of their investment activity and the range of investment activity. Investments play a central role in the country's economic development, they determine the overall growth of its economy. The effectiveness of investment policy depends on the state of production, the level of technical equipment of fixed assets of enterprises, the possibility of structural adjustment of the economy, the solution of social and environmental problems. Investments form the basis of the development of enterprises, individual industries and the economy as a whole. In modern conditions, they are the most important means of ensuring structural changes in the national economy, the growth of technological progress, and the improvement of the quality indicators of economic activity at micro and macro levels. Activation of the investment process is one of the more reliable mechanisms of socio-economic transformation. Now in

Ukraine there is a problem of a lack of financial resources. Today, the state is unable to invest in various spheres of the economy due to lack of budget funds. Therefore, among the problems that require an immediate solution, one of the first places is the lack of investment resources in the Ukrainian economy and the creation of favorable conditions for their accumulation. It is worth noting that the processes of economic growth are conditioned by the volume and growth of investments, their structure and qualitative characteristics. Investments, including foreign ones, are not only a mechanism for development, but also a way regulation of the economy through the transfer of capital. At the current stage of development of the market, foreign investments are the main source of obtaining the latest competitive technologies. The purchase of Ukrainian enterprises or their shares, that is, the implementation of merger (acquisition) processes, is considered by foreign investors as an attractive way of investing from those positions that decreases risk due to ineffective management. At the same time, the chances of using best practices in obtaining new technologies and handling in the period of a prolonged crisis are increasing.

Key words: investment in fixed assets, foreign investment, investment climate, investment attractiveness, competitiveness.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl. : 10

Постановка проблеми. Знання щодо інвестицій стають більш насиченими. Якщо кілька років тому більшість українських чиновників розуміли інвестиції виключно як капітальні вкладення, що забезпечують ріст та оновлення основних фондів, а директори підприємств – як фінансову підтримку або безвідсоткові кредити, що не повертаються, то тепер їхні уявлення вже стали ближчими до класичного розуміння інвестицій як процесу створення нового капіталу, що вимагає витрат фінансових ресурсів і призводить до змін у запасах капіталу (економічна теорія), та як витрат, зроблених нині, щоб одержати зиск у майбутньому (фінансова теорія). Та й сам термін „капітал” уже не викликає негативних асоціацій, поступово охоплюючи не тільки основні засоби та товарно-матеріальні запаси, але й усі види активів, включаючи інтелектуальний капітал, частково обрахований як нематеріальні активи, та фінансові інструменти, що підтверджують боргові зобов'язання або корпоративні права (включно з правом купити чи продати свою частку власності).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам залучення інвестицій в економіку України та вивченню її інвестиційного клімату присвячені праці багатьох вчених. Зокрема, І. Бланка, О. Гаврилюка, Л. Гончаренко. Однак проблеми забезпечення сприятливого інвестиційного клімату потребують постійного розгляду, аналізу та вирішення [1-3].

Формулювання цілей статті. На сучасному етапі при різноманітні складних кризових економічних процесів і взаємовідносин між підприємствами, фінансовими інститутами, державами на внутрішньому і зовнішньому ринках гострою проблемою є ефективне вкладення (інвестування) капіталу з метою його збільшення. Переміщення капіталу суттєво впливає на економіку як країни, що його вивозить, так і країни, яка його приймає. З одного боку, експорт капіталу є прибутковою справою, адже до країни-експортера надходить частина світової доданої вартості. Однак, якщо вивіз капіталу з країни значно перевищує його приплив, може виникнути дефіцит інвестиційних ресурсів. В умовах вступу світової економіки у стадію глобалізації виробництва, переміщення інвестиційних ресурсів відбувається відповідно до принципу господарської доцільності. Приплив іноземних інвестицій стає одним із ключових критеріїв статусу країни, успішності її входження у світове господарство. Тому, можна констатувати, що питання залучення інвестицій капіталу в економіку України є досить актуальним, у зв'язку з чим зусилля багатьох учених-економістів спрямовані на їх дослідження та пошук шляхів ефективного впровадження інвестиційних проєктів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проаналізувати сучасні проблеми та визначити основні напрями підвищення інвестиційної привабливості України.

В економічній літературі існують різні підходи до визначення інвестиційної привабливості держави як сукупності політичних, правових, економічних, екологічних і соціальних умов, що впливають на інвестиційну діяльність вітчизняних і закордонних інвесторів. Слід зазначити, що систему визначальних чинників складають: політико-правове середовище, що характеризується політичною стабільністю суспільства, наявністю і стабільністю нормативної бази підприємницької і інвестиційної діяльності; економічне середовище, або стабільність національної валюти, темпи росту інфляції, режим оподаткування, валютного регулювання та контролю, стан фондового ринку і фінансово-кредитної системи, платоспроможність внутрішнього ринку; ресурси і інфраструктура, соціально-культурне середовище, екологія.

Сьогодні Україна не здобула серйозних досягнень у забезпеченні національної конкурентоспроможності та інвестиційної привабливості [4].

За оцінками Міжнародної фінансової корпорації сьогодні Україна за інвестиційною привабливістю значно відстає від інших країн, за показником легкості ведення бізнесу.

За оцінкою експертів можна виділити дві основні причини гальмування процесу реформ — це повільні темпи прийняття змін на законодавчому рівні й незадовільне виконання прийнятих законів [5].

Відмітимо, що спад темпів та обсягів залучення прямих іноземних інвестицій та інвестицій в основний капітал спричиняє можливість виникнення ризиків щодо незавершеного виконання та недофінансування інвестиційних проєктів у перспективі, збільшення обсягів зносу основних фондів та зниження конкурентоспроможності продукції.

За оцінками експертів, для нормального розвитку економіки України потрібно додаткових інвестицій від 80 до 100 млрд. дол. США. Водночас прямі іноземні інвестиції за тринадцять років незалежності становили лише 5,3 млрд. дол. США. Тоді як, Чехія за такий час

отримала понад 20 млрд. дол. Щорічні інвестиції в Польщу становлять 4-5 млрд. дол. США.

Отже, характеризуючи стан інвестування в економіку України в цілому, його можна визначити як кризовий в порівнянні з динамічними процесами, що відбуваються в міжнародній економіці. Сучасні обсяги інвестицій залишаються недостатніми для кардинального поліпшення економічної ситуації в країні, так за розміром іноземних інвестицій на душу населення Україна поступається навіть Албанії та Казахстану. Крім того, інвестиції спрямовуються у вже розвинені сфери економічної діяльності. Так на підприємствах промисловості зосереджено 31,9 % загального обсягу прямих інвестицій в Україну, у фінансових установах - 33,0%. Незадовільна диверсифікація джерел залучення прямих іноземних інвестицій в Україну по країнах-інвесторах може бути ризиком залежності економіки України від політики кількох країн – основних інвесторів. До десятки основних країн-інвесторів, на які припадає майже 83% загального обсягу прямих інвестицій, входять: Кіпр, Німеччина, Нідерланди, Російська Федерація, Австрія, Франція, Швеція, Віргінські Острови, Великобританія та Сполучені Штати Америки.

Інвестиції, у тому числі іноземні, є не лише механізмом розвитку, але й способом регулювання економіки шляхом переливання капіталу. На сучасному етапі розвитку ринку іноземні інвестиції виступають основним джерелом отримання новітніх конкурентоздатних технологій. Купівлю українських підприємств чи їх частки, тобто здійснення процесів злиття (поглинання), іноземні інвестори розглядають як привабливий спосіб інвестування з тих позицій, що зменшується ризик через неефективний менеджмент. Водночас збільшуються шанси застосування передового досвіду у сфері отримання нових технологій та обігових коштів у період затяжної кризи. Основними законами, які визначають правові, організаційні та фінансові умови

функціонування і розвитку інноваційної та інвестиційної діяльності, є Закони України «Про інноваційну діяльність» та «Про інвестиційну діяльність». Необхідно відзначити, що основними інноваційними напрямами є нові та відновлювальні джерела енергії, машинобудування та приладобудування, хімічні технології, інформаційні технології. Одним із пріоритетних напрямів щодо забезпечення переходу до якісно нового рівня інвестиційної діяльності є інноваційний розвиток інфраструктури фондового ринку й виконання Державної програми розвитку Національної депозитарної системи України. На сьогодні стан інноваційного розвитку характеризується: - дефіцитом фінансових ресурсів; - падінням платоспроможного попиту на науково-технічну продукцію; - погіршенням якісних характеристик наукових кадрів і матеріально-технічної бази досліджень; - недоліками в процесі розробки та виконання державних цільових програм. На нашу думку, усунення недоліків можливе шляхом формування інноваційної інфраструктури національної економіки через: - створення регіональних центрів інноваційного розвитку; - розвиток таких інноваційних структур, як наукові парки на базі наукових закладів, що мають вагомі наукові здобутки; - створення та розвиток бізнес-інкубаторів, навчально-тренінгових центрів, венчурних фондів; - формування системи фондів для цільового конкурсного фінансування науково-технічних проектів зі створення «критичних» або «високих технологій».

Слід зазначити, що інвестиційна політика трактується як заходи з усунення перешкод та запровадження стимулів для інвестування, захисту прав інвесторів, забезпечення привабливого інвестиційного клімату для розвитку національної економіки та підвищення життєвого рівня населення. У такому розумінні інвестиційна політика дещо виходить за рамки економічної політики як такої, оскільки поєднує політичні, правові, макроекономічні, податкові, регуляторні та соціальні чинники. Якщо в процесі

викладення положень структурно-інноваційної політики робиться наголос на ролі державних інвестицій, то інвестиційна політика націлена на зростання приватних капіталів. Зрозуміло, чому саме в Україні виникла необхідність відокремити інвестиційну політику як складову політики держави: поки що результатом внутрішньої державної політики є цілковито недостатня конвертація заощаджень домогосподарств та фірм в інвестиції, споживацька спрямованість державного бюджету, а зовнішньої – ігнорування ринків України іноземними інвесторами. Таке не часто можна зустріти в світі. Характеристика інвестиційного клімату як сукупності умов, що впливають на інвестиційний процес, постійно декларується урядовими структурами, департаментами стратегічного розвитку корпорацій, незалежними дослідницькими інституціями.

Під поняттям „інвестиційний клімат” розуміють ступінь сприятливості ситуації, що складається в тій чи іншій країні (регіоні, галузі), для ймовірного надходження інвестицій у цю країну (регіон, галузь) [6].

Щоб дати оцінку інвестиційного клімату, на нашу думку, необхідно охарактеризувати п'ять найбільш важливих складових: політичну обстановку, правове середовище, макроекономічні чинники, податкове оточення, регуляторний вплив. 1. Політична обстановка характеризується такими показниками, як стабільність політичної системи, наявність/відсутність конфліктів між політичними опонентами, частотність зміни урядів, кількість політичних скандалів, ступінь довіри до влади тощо. 2. Правове середовище характеризується наявністю стабільного законодавства, конституційних законів, кодексів, законів, що захищають права власності та права інвесторів, їх несуперечливістю, простотою та чіткістю, що передбачає наявність прямої дії і механізмів виконання, а також ефективністю судової системи [7].

3. Економічні фактори характеризуються динамікою грошово-

кредитної сфери, банківської системи та інших складових інфраструктури економіки, експортно-імпортних операцій, рівнем інфляції, стабільністю національної валюти, станом внутрішнього ринку та його довгостроковим потенціалом, рівнем ресурсної забезпеченості та інвестування, показниками фінансової стабільності, наявністю вільних трудових ресурсів, рівнем їхньої професійної кваліфікації та вартості та іншим.

4. Податкове оточення характеризується розподілом податкового тиску, рівнем податкового навантаження, наявністю податкових стимулів до інвестування.

5. Регуляторний вплив характеризується прозорістю та послідовністю державної політики, здатністю досягати поставлених стратегічних цілей і дотримуватися поточних зобов'язань, рівнем впливу на інвесторів з боку органів державної влади різного рівня у вигляді вимог щодо реєстрації, ліцензування, сертифікації підприємницької діяльності тощо.

Варто зазначити, що досягнення високого рівня конкурентоспроможності України є досить серйозною проблемою. У зв'язку з цим, умовами для підвищення конкурентоспроможності української економіки, на нашу думку, має стати обов'язкова реалізація низки заходів загальноекономічного характеру, а саме:

1. Введення системи оподаткування, яка б не стримувала підприємницьку та інвестиційну активність (розширення практики використання податкового кредиту при інвестуванні, зменшення ставки єдиного соціального податку та ін.).

2. Зниження адміністративних бар'єрів, адже поки що державна система в Україні продовжує працювати не стільки на розвиток, скільки на формальний контроль, а це, назагал, значно послаблює конкурентоспроможність вітчизняної економіки.

3. Захист прав власності. Для захисту інтересів добросовісних інвесторів та інших юридичних осіб доцільно встановити універсальний строк позовної давності — наприклад, три роки за всіма угодами, а також за всіма карними та

адміністративними статтями, пов'язаними з цими угодами. Держава повинна надавати інвесторам, які здійснюють довгострокові проекти, гарантії у випадку несприятливих змін податкового або іншого економічного законодавства.

4. Зміна акцентів антимонопольної політики. В роботі антимонопольних органів в умовах глобалізації і жорсткої міжнародної конкуренції доцільно змістити акценти з підтримки процесів із злиття компаній та концентрації капіталу на користь протидії зловживанням монополюючим становищем. Проблеми створення великих транснаціональних компаній на базі українського капіталу зараз немає. Небезпека виникає тоді, коли такі компанії починають зловживати монополюючим становищем на внутрішньому ринку. Саме в цих випадках держава повинна активно застосовувати форми антимонопольної боротьби (примусовий розподіл бізнесу, продаж його частин неафілійованим структурам, регулювання цін або закупівельної політики монополій тощо).

5. Регулювання цін, тарифів і валютного курсу. Прогнозування. Система державного прогнозування зобов'язана шукати точки прориву, подолання нинішнього інерційного розвитку, визначати майбутні найбільш вигідні ринки, перспективи розвитку попиту й технологій, аналізувати ризики тощо.

Таким чином, головним завданням на короткострокову перспективу можна виділити підготовку необхідної правової та організаційної бази для підвищення дієздатності механізмів забезпечення інвестиційного клімату й формування основи збереження та нарощування конкурентоспроможності вітчизняної економіки, а також створення умов для зацікавлення національних інвесторів вкладати кошти та використовувати прибутки всередині країни, не вивозячи їх за кордон. Крім цього, варто розробити регіональні плани підвищення інвестиційної привабливості регіонів України як окремі документи, або в рамках розробки регіональних стратегій розвитку,

з урахуванням особливостей їх поточних рейтингів інвестиційної привабливості, забезпечити державний моніторинг виконання цих планів як одного з критеріїв успішності діяльності місцевих державних адміністрацій, підготувати перелік заходів щодо посилення відповідальності представників органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування за вчинення корупційних та інших дискримінаційних дій щодо інвесторів. Слід також відмітити, що вкрай важливим кроком для стимулювання внутрішніх інвестицій є залучення заощаджень населення. Для цього доцільно ввести додаткові пільги з оподаткування доходів, отриманих від інвестиційної діяльності в українські підприємства та отримання кредитів на здійснення інвестування, створити систему страхування капіталу громадян від несприятливих чинників в економіці, що можуть негативно вплинути на рівень прибутку власників капіталу.

Також пріоритетними цілями інвестиційної політики слід визначити розроблення заходів щодо активізації інвестиційної діяльності та мобілізації фінансових ресурсів, необхідних для інвестування, реалізацію комплексних державних програм будівництва, забезпечення структурних перетворень та підвищення ефективності капітальних вкладень, скорочення термінів окупності витрат [8].

Реалізація запропонованих заходів щодо державного регулювання і стимулювання інвестиційної діяльності дозволить підсилити інвестиційний потенціал української економіки не тільки в короткостроковому періоді, але і на перспективу, що є важливою умовою переходу української економіки до стадії стійкого росту [9].

Таким чином, забезпечення сприятливого інвестиційного клімату в Україні залишається питанням стратегічної важливості, від реалізації якого залежать соціально-економічна динаміка, ефективність залучення в світовий поділ праці, можливості

модернізації на цій основі національної економіки [10].

Висновки. Світовий досвід свідчить, що країни з перехідною економікою не здатні вийти з економічної кризи без залучення й ефективного використання іноземних інвестицій, адже інвестиції не тільки сприяють формуванню національних інвестиційних, та інших ринкових чинників, а також ринки товарів і послуг. Отже, щоб країна не відставала від світової економіки, не зіткнулась із стратегічним дефіцитом, вакуумом пріоритетів, відсутністю взаємозв'язку та взаємозалежності складових частин економічної політики держави (інноваційної, бюджетної та інших) слід підтримувати необхідні нові пріоритети в економічній, промисловій та науковотехнічній політиці за рахунок інвестування.

Інвестиції є основою розвитку підприємств, окремих галузей та економіки країни в цілому. Від уміння інвестувати залежить розквіт чи занепад власного виробництва, можливості вирішення соціальних й екологічних проблем, сучасний рівень і потенціальний динамізм фізичного, фінансового та людського капіталів. Без надійних основ інвестиційної діяльності, якими б професійно володіли спеціалісти відповідного профілю, важко сподіватися на сталий розвиток вітчизняного виробництва, науково-технічний і соціальний прогрес, а з ними - і на належне місце у світовому господарстві. На основі вище зазначеного, можна стверджувати, що у ринкових умовах економіка не може розвиватись без відповідних інвестиційних вкладень. Отже, інвестування – важлива умова економічного розвитку будь-якої країни.

Література:

1. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент : науч. пос. Москва : Эльга, Ника-Центр, 2001. 448 с.
2. Гаврилюк О. В. Інвестиційний імідж та інвестиційна привабливість України. *Фінанси України*. 2008. №2. С. 68-81

3. Гончаренко Л. П. Инвестиционный менеджмент: учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2005. 296 с.

4. Звіт Міжнародної фінансової корпорації за 2011 рік. URL : [http://www.ifc.org/ifcext/uspp.nsf/AttachmentsByTitle/IC+report_2011UA/\\$FILE/IC_UA.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/uspp.nsf/AttachmentsByTitle/IC+report_2011UA/$FILE/IC_UA.pdf).

5. Інвестиційний клімат в Україні: яким його бачить бізнес. URL : <http://www.innovations.com.ua/ua/articles/opmanage/17816/rezultati-doslidzhennya-ifc-investicijniklimat-v-ukrajini>.

6. Пересада А. А. Управління інвестиційним процесом : навч. пос. Київ : Лібра, 2002. 471 с.

7. Рогач О. І. Міжнародні інвестиції: теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій : навч. пос. Київ : Либідь, 2005. 720 с.

8. Грачова Р. Інвестиції та капітал: Спеціальний додаток до тижневика "Дебет-Кредит" : навч. пос. Київ : Галицькі контракти, 2001. 130 с.

9. Майорова Т. В. Інвестиційна діяльність : навч. пос. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 376 с.

10. Пересада А. А. Управління інвестиційним процесом : навч. пос. Київ : Лібра, 2002. 471 с.

Reference:

1. Blank, I. A. (2001) *Investitsionnyy menedzhment* [Investment Management], El'ga, Moscow, Russia.

2. Gavrilyuk, O. V. (2008) "Investment image and investment attractiveness of Ukraine", *Finansy Ukrainy*, №2. pp. 68-81.

3. Goncharenko, L. P. (2005) *Investitsionnyy menedzhment* [Investment Management], KNOPYS, Moscow, Russia.

4. Report of the International Finance Corporation for 2011. Available at : [http://www.ifc.org/ifcext/uspp.nsf/AttachmentsByTitle/IC+report_2011UA/\\$FILE/IC_UA.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/uspp.nsf/AttachmentsByTitle/IC+report_2011UA/$FILE/IC_UA.pdf).

5. Investment climate in Ukraine: what business sees it. Available at : <http://www.innovations.com.ua/ua/articles/opmanage/17816/rezultati-doslidzhennya-ifc-investicijniklimat-v-ukrajini>.

6. Peresada, A. A. (2002) *Upravlinnya investytsiynym protsesom* [Management of the investment process], Libra, Kyiv, Ukraine.

7. Rogach, O. I. (2005) *Mizhnarodni investytsiyi: teoriya ta praktyka biznesu transnatsional'nykh korporatsiy* [International Investments: Theory and Practice of Transnational Corporations], Lubid, Kyiv, Ukraine.

8. Grachova, R. (2001) *Investytsiyi ta kapital: Spetsial'nyy dodatok do tyzhnevyya "Debet-Kredyt"* [Investments and capital: A special supplement to the weekly "Debit-Credit"], Halyts'ki kontrakty, Kyiv, Ukraine.

9. Mayorova, T. V. (2004) *Investytsiyina diyal'nist'* [Investment activity], Tsentr navchal'noyi literature, Kyiv, Ukraine.

10. Peresada, A. A. (2002) *Upravlinnya investytsiynym protsesom* [Management of the investment process], Libra, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2019 р.

Розділ 4. Облік, аудит та оподаткування

УДК 657

ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКОВИХ ОПЕРАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Гевчук А.В.

*к.е.н., доцент, директор коледжу, ПВНЗ «Вінницький фінансово-економічний університет»,
м. Вінниця вул. Пирогова 71А, 21037, Україна,
тел.: (0432)-53-47-27, e-mail.: rektor-vfeu@ukr.net
ORCID: 0000-0002-5882-2168, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-72-79>*

INTERNAL CONTROL OF ACCOUNTING OF CALCULATION OPERATIONS IN THE ENTERPRISE

Hevchuk A.

*PhD in Economics, docent, director of the college, Vynnitsya University of Economics and Finance,
Vynnitsya, Pirogova st. 71A, 21037, Ukraine,
tel.: (0432)-53-47-27, e-mail.: rektor-vfeu@ukr.net
ORCID: 0000-0002-5882-2168, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-72-79>*

Анотація. В статті проведено наукове обґрунтування існуючої моделі побудови внутрішнього контролю та методики обліку розрахункових операцій з контрагентами. В статті проведено критичний аналіз результатів досліджень вітчизняних і зарубіжних методів щодо визначення елементів системи контролю, який дозволив зробити висновок про складові внутрішнього контролю – контролюючу і підконтрольну та визначити вхідні елементи внутрішнього контролю обліку розрахункових операцій об'єкти, суб'єкти, методи, принципи та інформаційне середовище. Стосовно методології контролю розрахункових операцій зроблено висновки, що вона не зводиться до сукупності методів і методик, а має більш складну орієнтацію на чіткий опис способу здійснення контрольних процедур всебічного, повного і об'єктивного дослідження облікових операцій з метою виявлення, попередження і усунення порушень в системі розрахунків. Такий підхід дозволив чітко визначити етапи діючої системи внутрішнього контролю облікових операцій, до складу якої входить практичний аналіз прийнятого на підприємстві; раніше ділової концепції курсу дій, стратегії і тактики з видами діяльності, розмірами, структурою, внутрішнього контролю та його можливості до аналізу розрахункових операцій та звірки розрахунків з контрагентами дебіторської і кредиторської заборгованості. Особливої уваги приділено прийомам контролю, які зведені в такі групи: облікова інвентаризація, експертна оцінка ведення обліку матеріальних цінностей, грошових коштів, стану розрахунків, обґрунтованості нормативів, візуальне спостереження в роботі обліковців, безпосередньо на робочих місцях в різні періоди часу, проведення звірки розрахунків з дебіторами і кредиторами відповідно по сумах заборгованості в розрізі бухгалтерських рахунків, які зведені для зручності аналізу в таблицю. Звернуто увагу в ході перевірки на дослідження дотримання законодавства та правил бухгалтерського обліку при здійсненні операцій обліку, юридичного оформлення договорів між контрагентами та обґрунтованість стратегії відносин між ними, класифікація дебіторів і кредиторів, всіх клієнтів для більш повного відображення в актах експертизи сутності всіх розрахункових операцій підприємства. Намічені заходи та рекомендації до поліпшення наукових підходів дослідження внутрішнього контролю, створює діючу модель та основу всебічного підходу до аналізу облікових розрахункових операцій, масштабного процесу і якості експертної перевірки, що виключає можливості виправлення бухгалтерської звітності та спотворень неповноти обліку, необґрунтованості облікових записів, помилок в розрахунках.

Ключові слова: підприємство, внутрішній контроль, бухгалтерський облік, розрахункові операції, заборгованість, зобов'язання.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 1, бібл: 7

Annotation. In the article the scientific substantiation of the existing model of construction of the internal control and the method of accounting of calculation operations with counterpartents are conducted. In the article a critical analysis of the results of the researches of domestic and foreign methods for the determination of elements of the control system was made and it allowed to conclude on the components of internal control - controlling and controlled

by and determining the input elements of the internal control of the accounting of calculation operations, objects, subjects, methods, principles and information environment. Concerning the methodology of the control of calculation operations, it was concluded that it is not limited to a set of methods and techniques, but has a rather more complex orientation on a clear description of the method of carrying out the control procedures of a comprehensive, complete and objective study of calculation operations in order to detect, prevent and eliminate violations in the system of calculations. This approach has allowed to clearly define the stages of the existing system of internal control of calculation operations, which includes a practical analysis adopted by the enterprise; earlier business concept of the course of action, strategy and tactics with types of activities, sizes, structure, internal control and its ability to analyze calculation operations and reconciliation of settlements with counteragents receivable and payables. Particular attention is paid to the methods of control, which are grouped into such groups: accounting inventory, expert assessment of the accounting of material values, cash, the state of calculations, the validity of norms, visual observation in the work of accountants, directly at workplaces at different periods of time, reconciliation of calculations from debtors and creditors respectively in the amount of debt in the context of accounts, which are set up for the convenience of analysis in the table. Attention is drawn to the investigation of the compliance with the legislation and accounting rules when conducting accounting operations, legal registration of contracts between counteragents and the validity of the strategy of relations between them, the classification of debtors and creditors, all clients to more fully reflect the acts of examination of the essence of all calculation operations of the enterprise. Measures and recommendations are planned for improving the scientific approaches of the internal control study, creating an effective model and basis for a comprehensive approach to the analysis of calculation operations, the large-scale process and the quality of expert review, which excludes the possibility of correction of accounting and distortions of incompleteness of accounting, groundlessness of accounts, errors in calculations

Key words: *enterprise, internal control, accounting, calculation operations, debts, obligations.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 1, bibl. : 7

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні передбачає підвищення ефективності господарювання. Внутрішній механізм господарювання – це система управління підприємством, що складається з внутрішнього планування, організації виробничих процесів, оперативного обліку та диспетчеризація ходу виробництва, обліку і контролю розрахунків раціонального використання виробничих ресурсів, взаємовідносин між підрозділами та працівниками, які виникають в процесі діяльності. Необхідність приведення у відповідність механізму управління підприємством до вимог сучасної економіки доводить об'єктивно існуючу потребу в удосконаленні функції внутрішнього контролю, який включає в себе сукупність засобів та інструментів, що впливають на створення сприятливих умов для функціонування і розвитку підприємства та його підрозділів. До його основних елементів відносяться ціноутворення і планування, стимулювання, облік, аналіз і регулювання розрахунків у фінансовій діяльності. Правильна організація розрахункових операцій забезпечує сталість грошового обігу і найбільш ефективний вплив фінансових важелів на

подальший розвиток промислового виробництва.

На практиці відсутність дійового обліку і контролю розрахунків призводить до того, що з часом будь-яка робота та її результати зводяться нанівець, що не дозволяє відповідним чином оцінювати результати роботи з контрагентами.

Тому в умовах розвитку ринкових відносин внутрішній контроль обліку розрахунків між кредиторами і дебіторами є актуальною проблемою, як важливим фактором, який позитивно впливає на стабілізацію фінансового стану господарств та розв'язання проблеми розрахунково-платіжної дисципліни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем внутрішнього контролю обліку розрахунків присвячені численні праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, спеціалістів з обліку, аналізу, контролю та аудиту. Теоретичні та методологічні розробки знайшли відображення у фундаментальних працях вітчизняних науковців А. Аксеменко, М. Баканова, І. Белобжецького, М. Білухи, Б. Валуєва, Ю. Данілевського, В. Івашкевича та зарубіжних вчених: Аренс, І.А. Белобжецький, В.В. Бурцев, Дж. К. Лоббек, Т. Д. Попова,

М. І. Протасов, Дж. К. Робертсон, В. П. Суйц, Дж. Фостер, Ч.Т. Хорингер, Л. А. Шмельцер, С. О. Шохін та ін. Проте, проблемі подальшого розвитку внутрішнього контролю взагалі та обліку розрахунків в науковому плані в сучасних умовах майже не приділяється уваги.

Не дивлячись на попередній суттєвий внесок вчених у розвиток теоретичних та практичних аспектів внутрішнього контролю обліку розрахункових операцій мають місце лише дискусійні питання та аналіз недоліків. З теоретичної точки зору, широким дискусіям піддаються питання структури внутрішнього контролю, підприємства, поєднання внутрішнього контролю з обліком і аналізом, невизнання його як самостійної функції управління, ототожнення внутрішнього та внутрішньогосподарського контролю, в той же час відсутність чітких акцентів щодо принципів, на основі яких він має бути дійовим механізмом фінансової стабілізації кожного господарства [1].

Аналіз свідчить, що ступінь розробленості теми контролю розрахункових операцій в даний час є недостатньою, незважаючи на важливість облікового процесу і контролю розрахунків з дебіторами і кредиторами для підприємства. В сучасній економічній та науковій літературі приділено недостатню увагу цій важливій проблемі. Сьогодні як і завжди є прогалини в аналізі: наявні проблеми, що виникають при управлінні дебіторською заборгованістю, організації обліку, розробки найефективніших дій стосовно організації дійового внутрішнього контролю з боку підприємства, недосконалої нормативної бази обліку та формування пропозицій по удосконаленню контролю за своєчасністю погашення заборгованості. Вирішення цих задач є нагальною проблемою промислового виробництва.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не зважаючи на дослідження організації внутрішнього контролю на підприємстві вітчизняними та зарубіжними вченими досі невирішені окремі питання методики та організації

внутрішнього контролю на підприємствах, особливо це стосується питань документального оформлення результатів внутрішнього контролю у вигляді відхилень вимог формування управлінських рішень. Спроби вирішити дане завдання в деякій мірі заповнили прогалини, але отримані результати відносяться лише до окремих об'єктів управління (витрати виробництва, збутова діяльність, матеріальні ресурси), і по суті, не визначають концептуальних напрямків здійснення внутрішнього контролю обліку розрахункових операцій.

Формування цілей статті. Метою статті є більш досконале наукове обґрунтування існуючої моделі побудови та методики здійснення внутрішнього контролю в напрямку розрахунків на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Внутрішній контроль – важлива складова частина системи управління господарськими структурами, його здійснюють керівництво підприємства або власники, керівники структурних підрозділів, функціональні служби (відділи), спеціальні підрозділи контролю (ревізійні комісії), громадські організації у відповідності з діючим законодавством України. Цей контроль є найбільш оперативним і ефективним, який активно впливає на хід виробничого процесу та його результати, здійснюється систематично, безперервно, на всіх ділянках господарювання, охоплює всі сторони роботи підприємства [1].

Контроль представляє систему спостережень і перевірки відповідності процесу функціонування керованого об'єкта прийнятим управлінським рішенням, а також виявлення результатів управлінських впливів на керований об'єкт. Він являє собою сукупність дій і операцій, здійснюваних спеціально уповноваженими органами, з метою контролю за дотриманням суб'єктами господарювання норм права в процесі створення, розподілу і використання фінансових ресурсів для своєчасного отримання повної і достовірної інформації

про хід реалізації прийнятих управлінських і фінансових рішень.

Критичний аналіз автором результатів досліджень ряду українських і зарубіжних науковців щодо визначення елементів системи контролю дозволив зробити висновок, що для вітчизняних підприємств характерною є структура системи внутрішнього контролю, яка включає дві складові: контролюючу та підконтрольну. До першої входять суб'єкти контролю та контрольні дії, до другої – об'єкти контролю. У свою чергу контрольні дії у більшості випадків визначаються методами, які використовують суб'єкти контролю. Зважаючи на те, що процедура контролю полягає у співставленні фактичних і бажаних показників, виникає необхідність у забезпеченні процесу контролю відповідними інформаційними даними. Вихідним елементом системи внутрішнього контролю є також інформаційні дані, отримані в процесі здійснення контролю. У зв'язку з цим, основними елементами системи внутрішнього контролю визначено об'єкти, суб'єкти, методи та інформаційне середовище. У той же час, в економічній літературі окремі аспекти організації та методики внутрішнього контролю залишаються недостатньо розкритими. Зокрема, потребують подальшого наукового вивчення питання організаційної структури служби внутрішнього контролю, удосконалення документальних і фактичних прийомів здійснення контролю облікових даних, способів автоматизації контрольних процедур.

Загальнонаукові принципи внутрішнього контролю, передбачають застосування загальних наукових концепцій в процесі його здійснення. До них відносяться принципи системності, порівнянності, доцільності, достовірності, безперервного розвитку, ефективності, синергізму. До професійних принципів відносяться якісні характеристики, якими повинні володіти суб'єкти здійснення внутрішнього контролю: об'єктивність,

незалежність, компетентність, відповідальність.

Методологія контролю ґрунтується на загальних філософських засадах, а застосування онтологічного, аксіологічного, гносеологічного та праксеологічного аспектів контролю сприяє досягненню мети контролю. Вона передбачає наявність мети, застосування певних прийомів і способів для досягнення цієї мети, а також сукупність принципів, підходів організації і побудови теоретичної та практичної діяльності.

Методологія контролю стосовно обліку розрахункових операцій не зводиться до сукупності методів і методик, вона має більш складну структуру. Методика облікового контролю це – сукупність методів (приймів) контролю, яка передбачає послідовне їх використання, чіткий опис способу здійснення контрольних процедур, що розділяє зможу всебічно, повно і об'єктивно дослідити бухгалтерські операції підприємства з метою виявлення, усунення і попередження порушень в системі розрахунків.

Під методом контролю розуміють сукупність специфічних прийомів, які використовуються при додержанні відповідних принципів для вивчення законності, доцільності, достовірності бухгалтерських операцій на основі облікової, звітної, нормативної та іншої інформації у поєднанні з дослідженням фактичного стану підконтрольних облікових операцій.

Для організації обліку, контролю й аналізу фінансової діяльності як основних функцій управління необхідно визначити структурні підрозділи обліку, їхні завдання, побудувати організаційну структуру бухгалтерської служби, регламентувати роботу облікового апарату (положення про бухгалтерію, процеси обліку, контролю, аналізу (інструкції з обліку майна технології цих процесів (наприклад робочі інструкції оператора з окремих завдань обліку), визначити характер роботи не облікових служб з виконання ними бухгалтерських робіт.

Організація ефективно діючої системи внутрішнього контролю облікових операцій – це складний багатоступінчастий процес, що повинен складатися, на наш погляд, з наступних етапів [2]:

1. Критичний аналіз і зіставлення певних для колишніх умов господарювання цілей функціонування підприємства, прийнятого раніше курсу дій, стратегії і тактики з видами діяльності, розмірами, оргструктурою, а також з її можливостями до аналізу результатів обліку розрахунків.

2. Розробка і документальне закріплення відповідно умовам господарювання ділової концепції підприємства (що собою представляє підприємство, які його цілі, що воно може, в якій області має конкурентні переваги, яке бажане місце на ринку), а також комплексу заходів, здатних привести цю ділову концепцію до розвитку і вдосконалення обліку, успішної реалізації його цілей, зміцненню його позицій співвідношеннях з контрагентами ринку. Такими документами повинні бути положення про фінансову, виробничо-технологічну, інноваційну, постачальницьку, збутову, інвестиційну, облікову і кадрову політику. Дані положення повинні розроблятися на основі глибокого аналізу кожного елемента контрольної політики і вибору з наявних альтернатив найбільш прийнятних для даного підприємства підходів до здійснення контрольних функцій обліку розрахунків. Документальне закріплення внутрішнього контролю підприємства в різних сферах його облікової та фінансово-господарської діяльності дозволить здійснювати попередній, поточний і наступний контроль всіх аспектів його функціонування.

3. Аналіз ефективності існуючої облікової структури, її коригування. Необхідно розробити положення про організаційну структуру внутрішнього контролю, в якому повинні бути описані всі організаційні ланки із зазначенням адміністративної, функціональної,

методичної підпорядкованості, напрями їх діяльності, функції, які вони виконують, встановлений регламент їх взаємовідносин, права і відповідальність. Те саме можна сказати і щодо положень про різні структурні підрозділи (відділи, бюро, групи і т. д.), до планів праці працівників підприємства. Необхідно розробити (уточнити) план документації і документообігу, штатний розклад, посадові інструкції із зазначенням прав, обов'язків і відповідальності кожної структурної одиниці. Без такого суворого підходу неможливо здійснювати чітку координацію функціонування всіх ланок системи внутрішнього контролю підприємства.

4. Розробка формальних типових процедур контролю конкретних фінансових і облікових операцій. Це дозволить впорядкувати відносини працівників з приводу контролю системи господарювання ефективно управляти ресурсами, оцінювати рівень достовірності (якості) інформації для виконання контрольних функцій.

5. Організація структури внутрішнього контролю підприємства повинна враховувати основні вимоги до ефективності його функціонування. Основним завданням внутрішнього контролю розрахункових операцій є: встановлення реальності та простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості; виявлення заборгованості, з якої минув строк позовної давності; перевірка списання заборгованості на збитки, строк позовної давності з якої минув; перевірка правильності обліку розрахунків залежно від прийнятого методу визначення видів реалізації; перевірка правильності та обґрунтованості списання заборгованості. Досить важливими є перевірка доцільності і реальності виникнення заборгованості; своєчасності і правильності складання договорів та їх виконання, дотримання розрахункової дисципліни, виявлення причин та осіб винних у допущенні заборгованостей; своєчасності і правильності платежів до бюджету та

позабюджетні фонди; повноти оприбуткування товарів і приймання виконаних робіт від постачальників і підрядників; обґрунтованості розрахунків з покупцями і замовниками; виявлення фактів порушення платіжної дисципліни, договірних зобов'язань; законності списання заборгованості за якою минули строки позовної давності; стан обліку і системи внутрішнього контролю розрахунків при здійсненні контролю. Проблеми в цій галузі пов'язані з дослідженням, доповненням і уточненням теоретичних питань і так само з розробкою організаційно-методичних рекомендацій щодо формування особливостей у системі бухгалтерського обліку розрахунків з контрагентами. В якості основних завдань контролю розрахунків з контрагентами можна виділити наступні:

– зниження дебіторської та кредиторської заборгованості, визначення реальності і обґрунтованості сум, що значаться на балансі і належать підприємству, та підлягають виконанню зобов'язань на користь інших юридичних і фізичних осіб [3];

– дотримання правил платіжної дисципліни, обґрунтованості застосовуваних цін, тарифів і забезпечення збереження коштів під час розрахунків;

– своєчасне погашення боргів, з метою щоб уникнення штрафних санкцій і в цілях безперебійного забезпечення основними і допоміжними матеріалами, а також стягнення в судовому порядку прострочених і несплачених сум заборгованості;

– обґрунтованість списання дебіторської та кредиторської заборгованості.

Перевірки розрахункових операцій покликані не тільки виявити допущені недоліки і відмічати позитивні явища підприємства, але і попереджувати неправильне використання коштів і формування незаконних і недоцільних розрахункових взаємин. У зв'язку з цим за станом розрахункової дисципліни у кожному господарстві повинен бути встановлений систематичний контроль за

станом перевірки на всіх стадіях здійснення розрахункових операцій.

Ми рахуємо, що прийоми контролю можна згрупувати у такі групи [4]:

- облікова інвентаризація – спосіб перевірки фактичних залишків основних засобів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і стану розрахунків, цінностей, грошових коштів і стану розрахунків, їх відповідності даним бухгалтерського обліку на певну дату;

- експертна оцінка фахівцями обліку дійсного обсягу і якості виконаних робіт, обґрунтованості нормативів матеріальних витрат, готової продукції, дотримання технологічних режимів;

- візуальне спостереження шляхом безпосереднього обстеження роботи обліковців в складських приміщеннях, виробничих підрозділів, а також фіксації окремих елементів досліджуваного процесу в певний часовий період.

Для проведення інвентаризації бухгалтерія складає довідку про дебіторську та кредиторську заборгованість, в якій зазначає відомості про заборгованість, відображеної в бухгалтерському обліку, де наводяться найменування конкретних дебіторів і кредиторів, підстави виникнення заборгованості та реквізити документів, що її підтверджують [5]. Суми заборгованості в довідці пропонується групувати в розрізі бухгалтерських рахунків (таблиця 1).

Бухгалтерія проводить звірку розрахунків, тобто погоджує з дебіторами і кредиторами суми заборгованості.

Важливими розділами дослідження в ході перевірки є дотримання законодавства та правил бухгалтерського обліку при здійсненні операцій з основними засобами та нематеріальними активами, інвестицій, витрат на поточну діяльність, розрахунків з оплати праці та інших розрахунків з фізичними особами; формування фінансових результатів і їх розподіл [6].

Одним із головних аспектів внутрішнього контролю дебіторської та кредиторської заборгованості є перевірка їх юридичного оформлення та

обґрунтування. Для здійснення процесу придбання та реалізації підприємство вступає з іншими учасниками ринку в економічні взаємовідносини, правовою основою яких є укладання договорів [7].

Процес договірної роботи регулюється на рівні підприємства (мікрорівні) і на рівні держави через законодавчі акти (макрорівень).

Таблиця 1

Суми заборгованості в розрізі бухгалтерських рахунків

Рахунок	Документи, що підтверджують заборгованість
36 «Розрахунки з покупцями і замовниками»	Договори з постачальниками, підрядниками, покупцями, замовниками, договори оренди, посередницькі договори, первинні облікові документи (товарні накладні, акти), виписки банку і т.п.
37 «Розрахунки з різними дебіторами»	
61 «Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями»	
62 «Короткострокові векселі видані»	Договори позики, кредиту, виписки банку, бухгалтерські довідки і т.п.
63 «Розрахунки з постачальниками і підрядними»	
64 «Розрахунки за податками та платежами»	Податкові декларації і розрахунки, виписки банку
65 «Розрахунки по соціальному страхуванню і забезпеченню»	Розрахунки по страхових внесках, виписки банку
66 «Розрахунки за виплатами працівників»	Розрахунково-платіжні та платіжні відомості, прибуткові і видаткові касові ордери, авансові звіти, лікарняні листи, записки-розрахунки про надання відпустки, накази керівника (на виплату премії, матеріальної допомоги, про притягнення працівника до мат відповідальності і т.п.), угоди про компенсації за використання особистого майна, виписки банку і т.п.
67 «Розрахунки з учасниками»	
68 «Розрахунки з іншими кредиторами»	

Джерело: розроблено автором

Завдання, які постають в процесі здійснення контролю договірних процесів, полягають у перевірці: по-перше, відповідності змісту договорів нормативно-правовій базі України, а по-друге, формалізації процесу укладання договорів, тобто чи враховані при цьому усі важливі аспекти, обов'язкові реквізити (строки, умови розрахунків, відповідальності за порушення договірних зобов'язань тощо).

На початковому етапі впровадження контролю на підприємстві необхідно перевірити обґрунтованість та ефективність обраної підприємством стратегії відносин з контрагентами. Вона, насамперед, повинна включати в себе умови надання чи отримання товарного кредиту, його забезпеченість, строк, доцільність застосування знижок тощо. Важливим є порядок класифікації усіх клієнтів, оскільки правильний розподіл дебіторів та кредиторів, який найбільш повно відображає сутність усіх розрахункових операцій підприємства, є запорукою успішності прийняття управлінських рішень.

Висновки. Отже, науковий аналіз підходів до організації внутрішнього контролю на сучасних господарствах складає основу вдосконалення існуючої моделі контролю розрахункових операцій і розкриває можливості подальших досліджень проблем реалізації зобов'язань між контрагентами.

Література:

1. Лищенко О. Г., Сушнек Н. П. Організація внутрішнього контролю на промисловому підприємстві. *Економічний простір*. №39. 2010. С. 242-250.
2. Кузнецова С. А. Проблеми класифікації дебіторської заборгованості в Україні. *Вісник ЖДТУ*. 2001. № 15. С. 144-148.
3. Мотицина Н. П. Побудова моделі взаємозв'язку класифікації дебіторської заборгованості з управлінням підприємства. *Вісник ЖДТУ*. 2005. № 3(33). С. 118-124.
4. Власова І. О. Облік розрахунків з дебіторами та кредиторами : дисертація к.е.н. Національний аграрний університет. Київ : 2005. 123 с.
5. Цаль-Цалко Ю. С. Фінансовий аналіз : підручник. Київ : ЦУЛ, 2008. 566 с.
6. Пушкар М. С. Ідеальна система обліку: концепція, архітектура, інформація : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2011. 335 с.
7. Сурніна К. С. Розрахунки в системі бухгалтерського обліку. URL :

http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:zSoplyJd p60J:www.nbu.gov.ua/Articles/kultnar/knp200014/kn pi4_9.doc.

Reference:

1. Lischenko, O. G. Sushnek, N. P. (2010) "Organization of internal control at an industrial enterprise", *Ekonomichnyy prostir*, №39. pp. 242-250.
2. Kuznetsova, S. A. (2001) "Problems of Classification of Accounts Receivable in Ukraine", *Bulletin of the Zhytomyr State Technological Institute*, № 15. pp. 144-148.
3. Moitsina, N. P. (2005) "Construction of a model of the relationship between the classification of accounts receivable and the management of the enterprise", *Bulletin of the Zhytomyr State Technological Institute*, № 3(33). pp. 118-124.
4. Vlasova, I. O. (2005) "Accounting for settlements with debtors and creditors" Abstract of Ph.D. dissertation, National Agrarian University, Kyiv, Ukraine.

5. Tsal-Tsalko, Y. S. (2008) *Finansovyy analiz* [Financial Analysis], TsUL, Kyiv, Ukraine.

6. Pushkar, M. S. (2011) *Ideal'na systema obliku: kontseptsiya, arkhitektura, informatsiya* [Perfect accounting system: concept, architecture, information], TNEU, Ternopil, Ukraine.

7. Surnina, K. S. Calculations in the accounting system. Available at : http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:zSoplyJd p60J:www.nbu.gov.ua/Articles/kultnar/knp200014/kn pi4_9.doc.

Стаття надійшла до редакції 23.05.2019 р.

УДК 657

ДИСКОНТУВАННЯ ЯК ФІНАНСОВИЙ ІНСТРУМЕНТ ВАРТІСНОЇ ОЦІНКИ ОБ'ЄКТІВ ОБЛІКУ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ МСФЗ

Шепелюк В.А.¹, Юнацький М.О.²

¹ к.е.н., доцент, доцент кафедри національної економіки та фінансів, Університет «КРОК»,
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна

тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: verashepeliuk@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6270-5936,

² к.е.н., доцент кафедри фінансів та банківської справи, Донецький національний університет економіки і
торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг, вул. Трамвайна, 16, 50005, Україна

тел.: (056)-409-77-97, e-mail.: office@donnuet.edu.ua

ORCID:0000-0003-2093-716X, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-80-84>

DISCOUNTING AS A FINANCIAL TOOL FOR THE VALUATION OF ACCOUNTING OBJECTS: PROBLEMS OF IMPLEMENTATION IN TERMS

Shepeluk V.¹, Iunatskyi M.²

¹ Ph.D. in economics, associate professor, associate professor of the department of national economics and finance,
“KROK” University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine

tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: verashepeliuk@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6270-5936,

² Ph.D. in economics, associate professor of the department of finance and banking, Donetsk National University of
Economics and Trade named after Mykhayilo Tugan-Baranovsky, Kryvyi Rih, st. Tramvajna, 16, 50005, Ukraine,

tel.: (056)-409-77-97, e-mail.: office@donnuet.edu.ua

ORCID:0000-0003-2093-716X, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-80-84>

Анотація. В умовах фінансiалiзацiї свiтової економiки показник вартостi стає ключовим показником ефективностi функцiонування будь-якого суб'єкта господарювання. Згiдно з класичною теорiєю корпоративних фiнансiв пiдвищення вартостi суб'єктiв господарювання в економiцi за незмiнних умов стає запорукою зростання соцiально-економiчного добробуту в серединi краiни. Зростання вартостi компанiї на ринку є вiдображенням потенцiйної дохiдностi для iнвесторiв, що, своєю чергою, призводить до стимулювання позитивних очiкувань iнвесторiв та зростанню цiни акцiї. У той же час необхiднiсть бачення перспектив розвитку компанiї, її конкурентоспроможностi в середовищi свiтового бiзнесу об'єктивно вимагає використання сучасних пiдходiв та методiв оцiнювання вартостi компанiї. Одним з нововведень МСФЗ, для українського бiзнесу стало застосування дисконтування для вартiсної оцiнки об'єктiв облiку, якi буде розкрито у фiнансовiй звітностi. В рамках даної статтi визначимося, що таке дисконтування для вартiсної оцiнки об'єктiв облiку, як вона розраховується i в яких випадках це треба робити. Питання дисконтування розкритi в Стандартi МСФЗ (IFRS) 13 «Оцiнка справедливої вартостi» (далі - МСФЗ 13). Дисконтована, або поточна вартiсть є сума очiкуваного в майбутньому доходу, витрати або платежу (майбутньої суми), дисконтована на основi тiєї чи iншої процентної ставки. Питання ставиться таким чином. Ми знаємо певну суму, яку отримаємо або виплатимо через певний час, але не знаємо, яка в даний час вартiсть майбутнього платежу. Дисконтування вартостi засноване на реально iснуючому положеннi про те, що деяка сума грошей сьогоднi коштує бiльше, нiж в майбутньому, через рiк або кiлька рокiв, через те, що вона може бути використана для отримання доходу у виглядi вiдсоткiв. Розрахунок поточної вартостi, або дисконтування, дає вiдповiдь на поставлене запитання.

Ключові слова: бухгалтерський облiк, мiжнароднi стандарти фiнансової звітностi, оцiнка зобов'язань, облiкова iнформацiя, справедлива вартiсть, iсторична собiвартiсть, вартiсть погашення, теперiшня вартiсть, дисконтування, облiкова полiтика.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 1, бiбл.: 2

Annotation. In the context of the financing of the world economy, the cost indicator becomes a key indicator of the efficiency of the functioning of any business entity. According to the classical theory of corporate Finance, the increase in the value of business entities in the economy under constant conditions becomes the key to the growth of socio-economic well-being within the country. The growth of the company's value in the market is a reflection of the potential profitability for investors, which, in turn, leads to the stimulation of positive expectations of investors and the growth of

the share price. At the same time, the need to see the prospects of the company's development, its competitiveness in the global business environment objectively requires the use of modern approaches and methods of assessing the value of the company. One of the innovations IFRS, for Ukrainian business was the use of discounting for the valuation of accounting objects, which will be disclosed in the financial statements. In this article we will determine what is the discounting for the valuation of accounting objects, how it is calculated and in what cases it should be done. The issue of discounting is disclosed in IFRS 13 fair value Measurement (IFRS 13). Discounted or present value is the amount of expected future income, expense or payment (future amount) discounted based on a particular interest rate. The question is posed in this way. We know a certain amount that will be received or paid after a certain time, but do not know what is the current value of the future payment. The discounting of value is based on the real situation that a certain amount of money today is worth more than in the future, in a year or several years, for the fact that it can be used to generate income in the form of interest. The calculation of the current value, or discounting, gives an answer to the question.

Key words: *accounting, international financial reporting standards, valuation of liabilities, accounting information, fair value, historical cost, redemption value, present value, discounting, accounting policy.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 1, bibl. : 2

Постанова проблеми. Дисконтування стало застосовуватися як метод, що полягає у приведенні економічних показників різних років до порівнянної за часом виду, приблизно в кінці XIX століття, коли стрімкий розвиток капіталізму призвело до появи великих довгострокових проєктів. У цьому значенні дисконтування стало використовуватися для підготовки довгострокових бізнес-планів та оцінки інвестиційних програм, розрахованих на реалізацію протягом тривалого часу.

Але наскільки ця тема актуальна для бухгалтерського обліку? До появи МСФЗ немає свідчень того, що дисконтування якимось чином застосовувалося при складанні фінансової звітності. У бухгалтерському обліку та фінансовій звітності, на відміну від бізнес-планування, фіксуються вже відбулися факти господарської діяльності. З точки зору МСФЗ, застосування дисконтування при підготовці фінансової звітності важливо для користувачів цієї звітності, які іменуються інвесторами і які розглядають звітують компанії як можливий об'єкт інвестування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання впровадження МСФЗ в Україні досліджували ряд провідних українських науковців, зокрема Ф. Ф. Бутинець, С. Ф. Голова, Г. Г. Кірейцев, В. М. Костюченко, О. В. Небильцова та інші дослідники, праці яких варті уваги. Та зважаючи на значні здобутки проведених досліджень, все-таки залишаються питання, які

потрібно більш глибоко розкрити. Наприклад, актуальною є проблема достовірної оцінки активів і зобов'язань.

Як свідчать проведені теоретичні та практичні дослідження, питанням оцінки приділялася недостатня увага, унаслідок чого ускладнюється дотримання основних методичних принципів ведення обліку, спотворюється інформація про фінансовий стан підприємства, знижується ефективність прийняття управлінських рішень. Окремі питання оцінки в бухгалтерському обліку знайшли своє відображення в роботах українських вчених та ближнього зарубіжжя: М. Т. Білухи, Ф. Ф. Бутинця, С. Ф. Голова, В. В. Сопка, Н. М. Малюги, Р. С. Кужельного, В. Г. Швеця. Однак питання дисконтування для вартісної оцінки об'єктів обліку є особливо гострим для підприємств. Оскільки підходи до оцінки складових активів та пасивів підприємства досить різноманітні згідно з Концептуальною основою МСФЗ.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є встановлення доцільності та обґрунтування порядку перегляду вартісної оцінки об'єктів обліку відповідно до МСФЗ як ключового елементу методу бухгалтерського обліку з урахуванням умов господарювання в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. У бухгалтерському обліку фінансовий стан будь-якої організації розглядається виходячи з величини і структури активів, зобов'язань, капіталу, сформованих на певну дату. У цьому сенсі дисконтування по відношенню до того чи

іншого об'єкту може робити істотний вплив на фінансове становище компанії. Це безпосередньо пов'язано з оціночними коригуваннями активів, зобов'язань, капіталу щодо приведення їх до поточної вартості, за якою вони відображаються на відповідних статтях звіту про фінансовий стан на звітні дати в період свого життя. При цьому остаточний фінансовий результат (при успішному закінченні терміну того чи іншого активу, зобов'язання) ні в якій мірі не залежить від того факту, застосовувалося дисконтування чи ні. Виявляється вплив лише на структуру фінансового результату, що розподіляється по звітних періодах, а також виділення у фінансовому результаті процентної складової.

У МСФЗ дисконтування є невід'ємною частиною обліку; цей процес може вплинути на балансову вартість будь-якої статті балансу і фінансові результати діяльності підприємства за звітний період. Назвемо сфери бухгалтерського обліку, де в основному застосовується метод дисконтування:

- оцінка первісної вартості отримуваних активів (п.18 МСБО 2 «Запаси», п. 23 МСБО 16 «Основні засоби», п. 32 МСБО 38 «Нематеріальні активи»);

- оцінка довгострокової дебіторської та кредиторської заборгованості (п. 4.1.2, 4.1.3 МСФЗ 9 «Фінансові інструменти», п. 38 додатка А до МСБО 39);

- облік продажів у розстрочку (п. 11 МСБО 18 «Дохід»);

- облік операцій з фінансової оренди (п. 20 МСБО 17 «Оренда»);

- облік операцій із цінними паперами (МСБО 39).

Дисконтування використовується для розрахунку таких балансових показників, як:

- амортизована вартість позик і дебіторської заборгованості, інвестицій, утримуваних до погашення, і фінансових зобов'язань, що відображаються за амортизованою вартістю;

- вартість зазнали знецінення не котируваних пайових інструментів, які не обліковуються за справедливою вартістю

тому, що справедлива вартість не може бути надійно оцінена, і вартість активів, які є похідними інструментами, які пов'язані з такими не котируваних пайовими інструментами і розрахунок за якими повинен бути здійснений шляхом поставки таких пайових інструментів;

- справедлива вартість фінансових активів та фінансових зобов'язань, що відображаються за справедливою вартістю через прибуток або збиток, і фінансових активів, наявних для продажу, в разі застосування дохідного підходу до визначення справедливої вартості;

- вартість резервів, які визначаються як зобов'язання з невизначеним строком або зобов'язання невизначеною величини, у випадках, коли вплив фактора часу на вартість грошей істотно;

- вартість зобов'язань щодо програм пенсійного забезпечення та зобов'язань з винагород після закінчення трудової діяльності;

- вартість чистих інвестицій у фінансову оренду.

Якщо поточна вартість майбутніх грошових потоків істотно відрізняється від їх номінальної вартості, то для оцінки поточної вартості використовується механізм дисконтування. Якщо вплив часу на вартість грошей не істотний, тоді дисконтування не застосовується. Як правило, це стосується поточних заборгованостей, строк погашення яких не більше одного року. Немає сенсу за відсутності гіперінфляції дисконтувати короткострокові векселі або поточну дебіторську заборгованість за товари, роботи, послуги, якщо вони видаються (виникають) і погашаються в межах нормального операційного циклу.

Крім того, за МСФЗ, дисконтування використовується не тільки для балансових оцінок активів і зобов'язань. Можна виділити як мінімум ще два напрямки обов'язкових процедур з дисконтування. Це - розрахунок «проміжних» показників, які враховуються або беруться до уваги для балансових оцінок показників, які подаються в звіті

про фінансовий стан. Прикладами таких «проміжних» показників можуть бути:

- справедлива вартість фінансових активів і фінансових зобов'язань при їх первісному визнанні в випадках, коли для визначення справедливої вартості застосовується прибутковий підхід;

- первісна вартість (собівартість) запасів, основних засобів, нематеріальних активів у разі придбання їх на умовах відстрочення платежу;

- справедлива вартість основних засобів, нематеріальних та інших активів, що перебувають у сфері дії Стандарту МСФЗ (IAS) 36 «Зменшення корисності активів», коли для визначення справедливої вартості застосовується прибутковий підхід;

- цінність використання основних засобів, нематеріальних та інших активів, що перебувають у сфері дії Стандарту МСФЗ (IAS) 36 «Зменшення корисності активів»;

І нарешті, для розкриття інформації в примітках про справедливую вартість активів і зобов'язань, які не відображаються у звіті про фінансовий стан за справедливою вартістю, можуть знадобитися розрахунки поточної вартості у випадках, коли для визначення справедливої вартості застосовується прибутковий підхід.

Дуже детально правила дисконтування викладені в МСФЗ 13 «Оцінка справедливої вартості». Хоча ці правила стосуються безпосередньо оцінки справедливої вартості, але вони можуть враховуватися, з методологічної точки зору, і для оцінок об'єктів, що знаходяться поза сферою цього Стандарту.

Перш за все МСФЗ 13 «Оцінка справедливої вартості» виділяє три підходи до визначення справедливої вартості: ринковий, витратний і прибутковий. Методи оцінки справедливої вартості, що передбачають дисконтування, застосовуються саме при прибутковому підході. МСФЗ 13 «Оцінка справедливої вартості», параграф В13, так і визначає, що теперішня вартість є застосування дохідного підходу. Згідно дохідного

підходу майбутні суми (наприклад, потоки грошових коштів або доходи і витрати) перетворюються в єдину суму на поточний момент (тобто дисконтовану). Дисконтована вартість - це інструмент, який використовується для зв'язування майбутніх сум (наприклад потоків грошових коштів або значень вартості) з існуючою сумою з використанням ставки дисконтування. Власне кажучи, МСФЗ 13 «Оцінка справедливої вартості» дає загальне визначення поточної вартості, яка не змінюється в залежності від того, для яких цілей використовується дисконтування.

Далі МСФЗ 13 «Оцінка справедливої вартості» звертає увагу, що в результаті дисконтування оцінка справедливої вартості відображає поточні ринкові очікування щодо майбутніх сум. Визначення справедливої вартості активу з використанням дисконтування охоплює кожен з нижченаведених елементів, з точки зору учасників ринку, на дату оцінки:

- оцінка майбутніх грошових потоків від оцінюваного активу або зобов'язання;

- очікування щодо можливих змін суми і часу отримання потоків грошових коштів, що представляють невизначеність, притаманну потокам грошових коштів;

- тимчасова вартість грошей, представлена ставкою по безризиковим монетарних активів, терміни погашення або терміни дії яких збігаються з періодом, що охоплюються потоками грошових коштів і які не представляють ніякої невизначеності щодо термінів і ризику дефолту для їх власника (т. е. безризикова ставка винагороди);

- ціна, що сплачується за прийняття невизначеності, властивої потокам грошових коштів (т. е. премія за ризик);

- інші доречні фактори. Всі зазначені вище елементи враховуються і при визначенні справедливої вартості зобов'язання з використанням дисконтування, плюс ще один дуже важливий елемент - ризик невиконання цього зобов'язання, в тому числі власний кредитний ризик.

Залежно від того, як використовуються перераховані вище елементи, розрізняються між собою методи оцінки за дисконтованою вартістю. МСФЗ 13 «Оцінка справедливої вартості» виділяє три таких методи:

- метод коригування ставки дисконтування;
- 1-й метод оцінки за очікуваною теперішньою вартістю;

- 2-й метод оцінки за очікуваною теперішньою вартістю.

Принципові відмінності між методами засновані на комбінації розраховуються двох показників: ставки дисконтування і майбутніх сум, що підлягають дисконтуванню. Для зручності сприйняття ці відмінності можна представити в таблиці 1 «Відмінності в методах оцінки за дисконтованою вартістю».

Таблиця 1

Відмінності в методах оцінки за дисконтованою вартістю

	Метод коригування ставки дисконтування	1-й метод оцінки за очікуваною теперішньою вартістю	2-й метод оцінки за очікуваною теперішньою вартістю
Ставка дисконтування	Скоригована з урахуванням ризику	безризикова	відкоригована з урахуванням премії за ризик
Майбутні суми	передбачені договором, обіцяні або найбільш ймовірні потоки грошових коштів	відкориговані з урахуванням ризику очікувані потоки грошових коштів	НЕ відкориговані з урахуванням ризику очікувані потоки грошових коштів

Розрахунки поточної вартості, безумовно, ведуть до збільшення навантаження на бухгалтера, що становить фінансову звітність за МСФЗ. Ситуація ускладнюється невеликою ймовірністю того, що збільшення навантаження буде супроводжуватися підвищенням розміру оплати праці. Тому в інтересах бухгалтера в максимальному ступені звузити коло об'єктів, що підлягають дисконтуванню, і вміти професійно довести при цьому свою позицію перед аудитором.

Висновки. Сьогодні пріоритетним напрямом розвитку оцінки активів і зобов'язань підприємств є концепція справедливої вартості, оскільки ця оцінка найкраще відображає дійсну вартість активів і зобов'язань. Незважаючи на докладний опис концепції справедливої вартості, який наводиться у МСФЗ 13 «Оцінка за справедливою вартістю», позиції вчених і практиків щодо доцільності її застосування в обліку різних активів і зобов'язань досить суперечливі, тобто використання оцінки за справедливою вартістю, з одного боку, є кроком назустріч інвесторам, а з іншого боку, знижує якість фінансової звітності через суб'єктивізм під час вибору методів

її оцінки, оскільки цей вибір належить до юрисдикції професійних суджень бухгалтера. Варто зазначити, що в міжнародній практиці досить комплексно розроблено цю оцінку, що підтверджує її переваги, але водночас є складнощі в її розумінні, а саме визначенні справедливої вартості методом теперішньої (дисконтованої) вартості.

Література:

1. Міжнародні стандарти фінансової звітності. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929_010
2. Міжнародний стандарт фінансової звітності 13 «Оцінка справедливої вартості». URL : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/929_068.

Reference:

1. International Financial Reporting Standards. Available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929_010.20.
2. International Financial Reporting Standard 13 "Fair Value Measurement" Available at: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/929_068.

Стаття надійшла до редакції 11.06.2019 р.

Розділ 5. Економіка та управління державою і суб'єктами господарювання

УДК 343.341

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОБЛЕМ РЕФОРМУВАННЯ АНТИКОРУПЦІЙНИХ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ В УКРАЇНІ

Пархоменко-Куцевіл О.І.

*д.н.держ.упр., завідувач кафедри публічного адміністрування Міжрегіональної Академії управління персоналом,
м. Київ, вул. Фрометівська, 2, 03039, Україна,
тел.: (050)-922-15-35, e-mail.: pkoj@ukr.net
ORCID: 0000-0002-0758-346X, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-85-93>*

MODERN APPROACHES TO PROBLEMS OF ANTI-CORRUPTION PUBLIC AUTHORITIES REFORM IN UKRAINE

Parkhomenko-Kutsevil O.I.

*doctor of Science in Public Administration, Head of the Department of Public Administration of the Interregional
Academy of Personnel Management, Kyiv, st. Frometivska, 2, 03039, Ukraine,
tel.: (050)-922-15-35, e-mail.: pkoj@ukr.net
ORCID: 0000-0002-0758-346X, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-85-93>*

Анотація. Проблеми запобігання та боротьби з корупцією є важливими пріоритетами в державній політиці України. Саме це явище, як корупція, гальмує реформування сучасного українського суспільства, погіршує соціально-економічне становище держави, негативно впливає на всі сфери життєдіяльності національного суспільства. Однією з пріоритетних напрямів та стратегій у державній антикорупційній політиці – створення та розвиток інноваційних антикорупційних інституцій. Одним з важливих засад формування таких інноваційних інституцій є їх незалежність, професійність, системність, легітимність, законність та ін. Протягом 2015-2018 років були створені Національне агентство з питань запобігання корупції, Національне антикорупційне бюро України, Спеціалізована антикорупційна прокуратура, Державне бюро розслідувань, Національне агентство з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Вищий Антикорупційний суд. Разом з тим, ефективності від антикорупційної політики поки що немає. За оцінками експертів, новим антикорупційним органам властивий вибірковий підхід до визначення підозрюваних і політична заангажованість, певна залежність від впливу представників фінансово-промислових груп та політико-владних еліт і, відповідно, можливість їх використання для переслідування політичних опонентів. Серед інших недоліків боротьби з корупцією в Україні іноземні експерти відзначають непрофесіоналізм, недосвідченість і несамотійність у прийнятті рішень керівників і рядових співробітників НАБУ і САП. Серйозні сумніви викликає виправданість заміни критерію фаховості на критерій «нових облич» при формуванні штату НАБУ та інших антикорупційних органів, їх надмірна активність у ЗМІ, покликана приховати відсутність реальних результатів, публічні скандали і корпоративні війни між «старими» (насамперед Генпрокуратурою) і «новими» антикорупційними інститутами, що зумовлює конфлікт юрисдикцій і погіршує результативність діяльності. Проведений аналіз дає підстави, що на сьогодні актуалізується проблема раціоналізації та оптимізації суб'єктів запобігання та протидії корупції з метою реалізації ефективною та результативною державної антикорупційної політики, зменшення проявів корупції в Україні. На нашу думку, раціоналізацію та оптимізацію антикорупційних органів державної влади потрібно здійснювати за таким алгоритмом: формування проблемного поля – зокрема підвищення рівня антикорупційної культури, формування превентивних механізмів запобігання корупції; проведення реінжинірингу антикорупційних органів державної влади; реформування антикорупційних органів державної влади. Не менш важлива проблема – це проблема формування професійного корпусу антикорупційних органів державної влади з однієї сторони, та неупереджене та прозоре формування керівництва антикорупційних органів не залежно від політики держави – з іншої сторони. Проведений аналіз дає підстави визначити наступні кластери проблем формування та розвитку антикорупційних інституцій державної влади. По-перше, відсутність єдиної концепції формування та розвитку антикорупційних органів в Україні. По-друге, відсутність спеціально підготовлених фахівців, які б були обізнані не тільки у питаннях

правознавства, а й формування та розвитку державної політики, вмiли проводити фiнансовий аудит, спiвставляти та аналізувати данi. Тобто виникла нагальна потреба у формуванні нової генерації фахівців антикорупційних органiв державної влади. По-третє, відсутня система аудиту ефективності та результативності самих антикорупційних інституцій. Так, держава витрачає в рази більше коштів та ресурсів на створення та розвиток антикорупційних інституцій, ніж кошти та ресурси, які приносить діяльність таких органiв державної влади. По-четверте, відсутні реальні механізми покарання за корупційні правопорушення. По-п'яте, відсутній інститут добровільної конфіскації коштів при умові неможливості пояснити походження статків. Це давало б можливість винним особам уникнути кримінальної відповідальності або її пом'якшити. По-шосте, до сих пір не працює Вищий Антикорупційний суд, що зводить нанівець всі зусилля інших антикорупційних інституцій.

Ключові слова: корупція, антикорупційна держава, реформування, реінжиніринг, Національне агентство з питань запобігання корупції, Спеціалізована антикорупційна прокуратура, Антикорупційна стратегія.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 12

Annotation. Problems of prevention and fight against corruption are important priorities in the state policy of Ukraine. This phenomenon, like corruption, impedes the reform of modern Ukrainian society, worsens the socio-economic situation of the state, affects negatively all spheres of the life of a national society. One of the priority directions and strategies in the state anti-corruption policy is the creation and development of innovative anti-corruption institutions. One of the important foundations for the formation of such innovative institutions is their independence, professionalism, systemicity, legitimacy, legality, etc. The National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, the Specialized Anti-Corruption Prosecutor, the State Investigation Bureau, the National Agency for the Detection, Investigation and Asset Recovery of Corruption and Other Crimes, and the Highest Anticorruption Court were established during 2015-2018. At the same time, the effectiveness of anti-corruption policy is not yet. According to experts, the new anti-corruption authorities have a selective approach to the identification of suspects and political interdependence, a certain dependence on the influence of representatives of financial-industrial groups and political-ruling elites and, accordingly, the possibility of their use to persecute political opponents. Among other shortcomings of the fight against corruption in Ukraine, foreign experts point out the lack of professionalism, inexperience and lack of independence in the decision-making of the leaders and ordinary staff of NABU and SAP. Serious doubts raise the justification for replacing the criterion of professionalism with the criterion of "new faces" in the formation of the state of NABU and other anti-corruption bodies, their excessive activity in the media, to hide the lack of real results, public scandals and corporate wars between the "old" (primarily the Prosecutor General's Office) and "new" Anti-corruption institutions, which leads to a conflict of jurisdiction and worsens the performance of activities. The problem of streamlining and optimizing the subjects of prevention and counteraction to corruption in order to implement the effective and effective state anti-corruption policy, reducing the manifestations of corruption in Ukraine, is being activated today. In our opinion, rationalization and optimization of anti-corruption bodies of state power should be carried out according to the following algorithm: formation of a problem field - in particular, raising the level of anti-corruption culture, forming preventive mechanisms for the prevention of corruption; carrying out reengineering of anti-corruption bodies of state power; reforming anti-corruption bodies of state power. Equally important is the problem of the formation of a professional corps of anti-corruption bodies of state power on the one hand, and the impartial and transparent formation of the leadership of anti-corruption bodies, regardless of the policy of the state - on the other hand. The analysis provides the basis for determining the following clusters of problems of the formation and development of anti-corruption institutions of state power. First, there is no single concept for the formation and development of anti-corruption bodies in Ukraine. Secondly, the lack of specially trained specialists, who would be knowledgeable not only in law issues but also in the formation and development of public policy, were able to conduct financial audits, collate and analyze data. That is, there was an urgent need to form a new generation of specialists of anti-corruption bodies of state power. Thirdly, there is no system for auditing the effectiveness and effectiveness of the anti-corruption institutions itself. Thus, the state spends a lot of money and resources on the creation and development of anti-corruption institutions than the funds and resources provided by such bodies of state power. Fourthly, there are no real mechanisms for punishing corruption offenses. Fifthly, there is no institution of voluntary confiscation of funds provided that it is impossible to explain the origin of the stakes. This would allow offenders to avoid or mitigate criminal liability. Sixth, the Highest Anticorruption Court does not work so far, dampening all the efforts of other anti-corruption institutions.

Key words: corruption, anti-corruption state, reform, reengineering, National Agency for the Prevention of Corruption, Specialized Anti-Corruption Prosecutor, Anticorruption Strategy.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl. : 12

Постановка проблеми. Проблеми запобігання та боротьби з корупцією є важливими пріоритетами в державній політиці України. Саме це явище, як

корупція, гальмує реформування сучасного українського суспільства, погіршує соціально-економічне становище держави, негативно впливає на всі сфери

життєдіяльності національного суспільства.

Однією з пріоритетних напрямів та стратегій у державній антикорупційній політиці – створення та розвиток інноваційних антикорупційних інституцій. Одним з важливих засад формування таких інноваційних інституцій є їх незалежність, професійність, системність, легітимність, законність та ін.

Протягом 2015-2018 років були створені Національне агентство з питань запобігання корупції, Національне антикорупційне бюро України, Спеціалізована антикорупційна прокуратура, Державне бюро розслідувань, Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, Вищий Антикорупційний суд. Разом з тим, ефективності від антикорупційної політики поки що немає.

За оцінками експертів, новим антикорупційним органам властивий вибірковий підхід до визначення підозрюваних і політична заангажованість, певна залежність від впливу представників фінансово-промислових груп та політико-владних еліт і, відповідно, можливість їх використання для переслідування політичних опонентів. Серед інших недоліків боротьби з корупцією в Україні іноземні експерти відзначають непрофесіоналізм, недосвідченість і несамостійність у прийнятті рішень керівників і рядових співробітників НАБУ і САП. Серйозні сумніви викликає виправданість заміни критерію фаховості на критерій «нових облич» при формуванні штату НАБУ та інших антикорупційних органів, їх надмірна активність у ЗМІ, покликана приховати відсутність реальних результатів, публічні скандали і корпоративні війни між «старими» (насамперед Генпрокуратурою) і «новими» антикорупційними інститутами, що зумовлює конфлікт юрисдикцій і погіршує результативність діяльності [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема запобігання та

подолання корупції, а також діяльність антикорупційних органів державної влади аналізують вчені в різних галузях науки, у тому числі правознавці, політологи, соціологи, психологи, державні управлінці та ін. Зокрема, формування та розвиток антикорупційних інституцій в Україні та світі, аналізують: С. Александров, В. Андріанов, Л. Багрій-Шахматов, О. Банчук, І. Бачинський, В. Белік, В. Берзнер, Т. Іленок, О. Кальман, М. Камлик, І. Козьяков, О. Костенко, В. Кузьменко, О. Куриленко, В. Литвиненко, О. Лук'янов, О. Маркєєва, М. Мельник, О. Михайльченко, А. Мовчан, О. Мусієнко, Є. Невмержицький, А. Новак, В. Пелішенко, С. Петрашко, С. Серьогін, О. Сінчук, Л. Ситник, Є. Скулиш, М. Фоміна, М. Хавронюк, Н. Ченшова, М. Ярошенко, І. Яцків та ін.

Водночас, на сьогодні відсутній системний аналіз підходів до проблем реформування антикорупційних державних органів в Україні.

Формулювання цілей статті. Мета статті – проведення системного аналізу підходів до проблем реформування антикорупційних державних органів в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Першою проблемою, яка постає на даний час у системі антикорупційних органів державної влади – відсутність єдиної концепції формування та розвитку антикорупційних органів в Україні.

Така концепція повинна передбачати не тільки створення антикорупційних органів, а й їх оцінювання, визначення щорічної ефективності та результативності, а також передбачити постійне звітування антикорупційних інституцій перед суспільством. Крім того, у зазначеній концепції слід передбачити механізми громадського контролю за діяльністю антикорупційних органів.

Крім того, потребує розробка та прийняття стратегічного плану антикорупційної політики. Так, на сьогодні не прийнята Антикорупційна стратегія на 2019 та подальші роки, Закон України

«Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки» не був виконаний в повному обсязі і на даний час втратив свою актуальність. Тому виникла нагальна потреба у розробці та реалізації Стратегічного плану розвитку антикорупційної політики в Україні.

У Антикорупційній стратегії на 2019 та подальші роки потрібно визначити, що пріоритетні напрямки антикорупційних заходів мають враховувати взаємозалежність і взаємообумовленість поширення корупції, криміналізації, тінізації економіки та організованої злочинності. З огляду на це необхідно забезпечити:

1) концентрацію організаційно-інституційних зусиль на попередженні корупції, усуненні об'єктивних і суб'єктивних соціально-економічних передумов та чинників мотивування корупційних дій;

2) невідворотність покарання за корупційні дії, включно з кримінальною і повною матеріальною – майном та коштами, з використанням європейської практики застосування принципу презумпції вини державних службовців, які не можуть пояснити джерел походження свого майна та доходів;

3) застосування дієвих і невідкладних заходів щодо повернення та використання в інтересах держави майна і коштів нелегального, корупційного та кримінального походження, забезпечення протидії різним формам їх легалізації та виведенню в зони офшорної юрисдикції, невідворотності їх повернення і конфіскації в інтересах держави, запровадження інституційних обмежень на інвестиції з походженням з офшорних зон;

4) розробку і реалізацію програм суспільної легітимізації власності за принципом визнання права власності на ресурси, інвестовані в охорону здоров'я дітей та дорослих, обороноздатність і потужність держави, в освіту і науку, охорону довкілля, на протипагу амністії капіталів чи податковим компромісам;

5) обов'язкову щорічну звітність та публічне обговорення наслідків корупційних дій і покарання за них. Передбачити щорічний звіт міністра внутрішніх справ, голів НАЗК, НАБУ, САП, АРМА, ДБР у парламенті про факти корупції і вжиті заходи щодо покарання причетних осіб;

6) обов'язкове оприлюднення на офіційних веб-сторінках Міністерства внутрішніх справ, НАБУ, САП матеріалів про викриття корупційних схем, якщо вони не стосуються системи національної безпеки [2].

Ще однією проблемою є раціоналізація та оптимізація структури антикорупційних інституцій, адже ефективність та результативність цих інституцій дуже низька.

Боротьба з корупцією новостворених та оновлених антикорупційних органів без зміни стратегії й тактики протидії зумовлює сьогодні підвищення т. зв. ціни ризику. Йдеться про те, що бюджетні витрати на надвисоку заробітну плату окремим посадовцям та співробітникам нових антикорупційних органів не обґрунтовані, оскільки підвищують «корупційну таксу», не забезпечуючи зниження рівня корупції. За два роки діяльності НАБУ розслідувалося понад 300 кримінальних проваджень із сукупним обсягом злочинів понад 85 млрд грн, з яких у 2016 р. на рахунки державних компаній повернуто 116 млн грн. При цьому витрати на утримання НАБУ лише у 2017 р. передбачені у сумі 773 млн грн. У 2015 р. на фінансування НАБУ використано

248 млн грн, а 2016 р. – 289 млн грн. Для порівняння: за аналогічний період, за матеріалами СБУ, яка не входить до системи органів, уповноважених на боротьбу з корупцією, повідомлено про підозру у вчиненні 893 корупційних злочинів [2].

Очевидно, що видатки на утримання антикорупційних органів поки що суттєво перевищують фінансові результати їхньої роботи. При цьому винесення обвинувальних вироків стосовно

корупціонерів гальмується як судовою системою (у багатьох випадках судові розгляди затягуються), так і прорахунками в роботі антикорупційних органів (в окремих судових справах з'ясовується слабкість доказової бази та недостатня якість досудового слідства) [2].

Питанню раціоналізації та оптимізації функціонально-організаційної структури суб'єктів протидії корупції приділяють значну увагу значна кількість науковців як вітчизняних, та і зарубіжних. Так, в Україні вивченню окремих складових функціонально-організаційної структури суб'єктів боротьби з корупцією присвятили свої праці М. Бездольний, О. Костенко, Р. Кулаковський, М. Мельник, Ю. Мірошник, І. Печенкін, Є. Скулиш та ін.

Притаманна будь-якій бюрократичній системі схильність до самовідтворення породила надмірну багатофункціональність антикорупційних інституцій. Недостатній розподіл функцій у цій системі та відсутність чіткого зв'язку між ними досить часто провокує внутрішній конфлікт інтересів у діяльності багатьох антикорупційних органів, що відображається у викривленні інформаційного полі, відсутності синхронізованих дій та складністю процедур, які, як правило, малоефективні. Діяльність цих адміністративних структур у сфері суспільних відносин зводиться до політичних наказів щодо викривання «корупціонерів», викриванні «незначних корупційних дій» тощо. Таким чином, відсутня ефективність діяльності створених антикорупційних органів.

Часто боротьба з корупцією є пір-акцією та інформаційною кампанією щодо ролі певного антикорупційного органу державної влади в системі боротьби з корупцією, водночас в реальному житті така боротьба має формальний характер.

Наявна функціонально-організаційна структура суб'єктів протидії корупції, а також взаємні зв'язки всередині цієї структури, що не дозволяють забезпечити належний рівень боротьби з корупційними

проявами в українському суспільстві. Це зумовлює необхідність раціоналізації цієї структури з метою підвищення її ефективності, а також зниження витрат її функціонування.

Оптимізація антикорупційних органів державної влади – процес приведення їх до стану, який давав би їм можливість найбільш ефективно виконувати свої завдання, функції, зокрема реалізовувати антикорупційну політику. А головна її місія – це попередження корупції.

Слід зауважити, що процес утворення спеціальних антикорупційних органів значною мірою нагадує «хаотичне нагромадження», у результаті якого матиме місце паралелізм у їх роботі та відсутність єдиного центру протидії корупції в державі. За оцінками експертів, низький рівень імплементації нових антикорупційних інструментів залишається одним із головних викликів для ефективного функціонування української антикорупційної системи [1].

Державна влада визначила за необхідне делегувати повноваження у протидії корупції одночасно декільком новоствореним органам: Національному антикорупційному бюро, Національному агентству з питань запобігання корупції, Національному агентству з виявлення, розшуку і управління активами, отриманих від корупційних і інших злочинів, Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі. Водночас, залишаються повноваження у протидії цьому суспільно небезпечному феномену іншим підрозділам правоохоронних органів. Наразі новостворені органи перебувають на етапі становлення і саме система першопочатково вжитих заходів має фундаментальне значення для подальшої діяльності [11].

Крім того, створення додаткових антикорупційних інституцій, на думку А. Волошенко, це свого роду світовий прецедент. Зауважимо, що в більшості розвинутих країн ефективно протидіють розгулу корупції, не нарощуючи кількість бюрократичних структур, а шляхом системного застосування вже існуючих

державних регуляторів і сучасних антикорупційних технологій. Було б несправедливо стверджувати, що останнім часом держава нічого не робить для подолання злякисного явища корупції. Але в широко закинуті антикорупційні нетрі, поки що потрапляють переважно дрібні порушники й крадії [6].

Необхідно враховувати, що антикорупційні органи борються з корупційними правопорушеннями, як правило, репресивними методами, що не вирішує проблеми усунення об'єктивних і суб'єктивних передумов поширення корупції. Таким чином, очікування українського суспільства та міжнародних партнерів щодо запровадження чіткої спеціалізації та підвищення ефективності роботи антикорупційних органів з одночасним зменшенням їх чисельності та витрат на функціонування не справилися.

Натомість починає формуватися думка, що під приводом євроінтеграційних реформ в Україні відбулося створення нових недієздатних мультифункціональних органів із частковою руйнацією відносно працездатної системи протидії корупції. Нагальною потребою раціоналізації системи антикорупційних органів є чітке розмежування їх повноважень відповідно до завдань та методів діяльності та удосконалення правової бази їх функціонування, що забезпечить не лише усунення передумов корупції на всіх рівнях управління, а й істотно знизить корупційні ризики в самій системі антикорупційних органів. [2].

Окремо стоїть проблема забезпечення антикорупційні органи державної влади професійно підготовленими фахівцями. Для цього потрібно спеціально розроблені програми з практико орієнтованим спрямуванням.

Проблеми підготовки кадрів можна поділити на два аспекти: перший – підготовка керівників антикорупційних органів, другий – підготовка працівників апарату антикорупційних органів.

На нашу думку, керівників антикорупційних органів потрібно

готувати, формувати кадровий резерв, а відбирати їх повинна не конкурсна комісія, на яку має вплив державні керівників, посадовці, Президент України, Прем'єр-міністр України та ін., а незалежні громадські активісти (міжнародні експерти) або шляхом відкритого голосування при підтвердженні певних кваліфікаційних вимог.

Друга проблема потребує визначення рамки кваліфікації для посадових осіб антикорупційних органів, де крім знань засад публічного управління, слід передбачити знання права, фінансів, економіки, соціології, політології, основ державного управління.

Аналізуючи можливі механізми раціоналізації та оптимізації функціонально-організаційної структури суб'єктів протидії корупції та їх взаємодії можна виділити два основних напрями відповідних реформ:

1) раціоналізація завдань та функцій суб'єктів протидії корупції;

2) раціоналізації інституційної побудови суб'єктів протидії корупції та їх взаємодії.

До першої групи слід віднести ті способи раціоналізації відповідної структури, які стосуються перерозподілу наявних напрямів і завдань із протидії корупції, їх об'єднання та скорочення. Друга група – це механізми раціоналізації, що передбачають зміну вертикалі суб'єктів протидії корупції, об'єднання відповідних органів та їх можливу децентралізацію [9].

На нашу думку, раціоналізацію антикорупційних органів державної влади слід розглядати в двох аспектах:

1) запобігання корупції, алгоритм дій спрямований на: визначення цільової аудиторії; визначення заходів попередження корупції; визначення механізмів оцінювання ефективності цих заходів; корегування заходів попередження корупції;

2) протидія корупції. Міжнародна правова доктрина визначає таку загальну функціональну структуру протидії корупції: кримінальне переслідування за корупційні злочини; заходи попередження корупції; освітня та просвітницька робота;

координація антикорупційної роботи відомств різного рівня; моніторинг виконання національних програм протидії корупції; дослідження та аналізу стану корупції в державі [4].

Зазначена структура кореспондується з відповідними цілями, завданнями та функціями суб'єктів протидії корупції:

- 1) формування та розгляд скарг на діяння посадових осіб;
- 2) збір та аналіз відомостей, які стосуються корупції;
- 3) аналіз криміногенної обстановки;
- 4) оперативно-слідча діяльність та здійснення досудового розслідування;
- 5) кримінальне переслідування;
- 6) застосування адміністративної відповідальності;
- 7) проведення досліджень, аналізу та надання допомоги у сфері попередження корупції;
- 8) надання консультацій з питань етики;
- 9) аналіз дотримання антикорупційного законодавства;
- 10) вивчення майнових декларацій державних службовців та інших публічних суб'єктів;
- 11) надання інформації, проведення освітніх та просвітницьких заходів;
- 12) міжнародна співпраця та надання допомоги в антикорупційній сфері [10].

Зазначені завдання можуть виконуватися в межах однієї державної інституції або розподілені між декількома державними органами влади.

На думку В. Ливиненка, оптимізувати антикорупційні органи державної влади можна у 5 напрямках: по-перше, перерозподіл основних та другорядних завдань і функцій в антикорупційній сфері; по-друге, підвищення ролі координації у відносинах між різними уповноваженими органами; по-третє, перерозподіл предметної юрисдикції уповноважених органів; по-четверте, оптимізація наявної функціональної структури правоохоронних органів через питання обов'язкової юрисдикції, яке слід вирішувати за рахунок застосування критерію малозначності; по-п'яте,

спеціалізація повноважень суб'єктів протидії корупції [9].

Слід звернути увагу, що неможливо передбачити єдину та найбільш оптимальну схему раціоналізації суб'єктів запобігання та протидії корупції.

Міжнародні стандарти у сфері функціонування суб'єктів протидії корупції не містять таких вимог [5].

Розглядаючи можливі схеми раціоналізації функціональної структури суб'єктів протидії корупції, вчені виділяють три можливі способи розподілу відповідних антикорупційних функцій:

- 1) передача всіх функцій з протидії корупції єдиній системі багатоцільових суб'єктів, які мають повноваження правоохоронних органів, а також здійснюють превентивні функції;
- 2) розподіл функцій з протидії корупції між спеціалізованими управліннями правоохоронних органів;
- 3) передача функцій запобігання корупції, розроблення політики і координації відповідної діяльності до спеціалізованого органу із залишенням по розслідуванню корупційних правопорушень в загальній системі правоохоронних органів [8].

Перша схема передбачає системний підхід до вирішення наявних проблем функціональної структури суб'єктів протидії корупції, оскільки унеможливорює конфлікт юрисдикцій та зосереджує всі відповідні повноваження в межах одного органу. Перша схем дозволяє об'єднати всі три функції – превентивну, репресивну і освітню – в межах одного суб'єкта. Це також прискорює слідчі процеси та усуває необхідність координації між різними інституціями. Водночас, такий підхід потребує найбільше витрат [9]. На нашу точку зору, це є раціональною перебудовою та форматуванням антикорупційних інституцій.

Друга схема передбачає розподіл та оптимізацію функцій з протидії корупції серед вже створених антикорупційних органів державної влади.

Остання схема розподілу повноважень і функцій у сфері протидії корупції

передбачає надання спеціалізованому органу тільки функцій із розслідування найбільш значущих і резонансних корупційних справ, а також повноважень із координування та контролю за антикорупційною діяльністю інших суб'єктів (правоохоронних органів, виконавчої влади, місцевого самоврядування тощо) [9].

Проведений аналіз вітчизняного досвіду протидії корупції, дає підстави зазначити, що реалізація принципу незалежності обов'язково має обмежуватися суворими та прозорими заходами контролю. Забезпечення незалежності суб'єктів протидії корупції можливо за рахунок послаблення субординаційних відносин на користь реординаційним і координаційним, а також наданням всім суб'єктам нижчого рівня можливості приймати самостійні рішення із застосуванням розсуду [9].

Особливого значення для вдосконалення механізмів державного управління у сфері запобігання та протидії корупції набувати реординаційні зв'язки, пов'язані з функціями контролю, узгодження рішень і програм, налагодження надійного й вищого рівнів. саме в інноваційних теоріях управлінських відносин обґрунтовується необхідність поєднання субординаційних відносин із координаційними та реординаційними.

Реординаційні організаційні зв'язки передбачають певний рівень самостійності щодо прийняття рішень без попереднього погодження з вищестоящим органом [12].

Можна виокремити два види реординаційних відносин: ініціативні реординаційні відносини, що проявляються в позитивній оцінці підлеглими діяльності керівника та відповідними висуванням ними різноманітних пропозицій та ініціатив з метою удосконалення запобігання та протидії корупції; реактивні реординаційні відносини, суть яких полягає в негативній реакції підлеглих на діяння керівника та його рішення [7].

Висновки. Проведений аналіз дає підстави, що на сьогодні актуалізується проблема раціоналізації та оптимізації суб'єктів запобігання та протидії корупції з метою реалізації ефективної та результативної державної антикорупційної політики, зменшення проявів корупції в Україні.

На нашу думку, раціоналізацію та оптимізацію антикорупційних органів державної влади потрібно здійснювати за таким алгоритмом:

- 1) формування проблемного поля – зокрема підвищення рівня антикорупційної культури, формування превентивних механізмів запобігання корупції;
- 2) проведення реінжинірингу антикорупційних органів державної влади;
- 3) реформування антикорупційних органів державної влади.

Не менш важлива проблема – це проблема формування професійного корпусу антикорупційних органів державної влади з однієї сторони, та неупереджене та прозоре формування керівництва антикорупційних органів не залежно від політики держави – з іншої сторони.

Проведений аналіз дає підстави визначити наступні кластери проблем формування та розвитку антикорупційних інституцій державної влади. По-перше, відсутність єдиної концепції формування та розвитку антикорупційних органів в Україні. По-друге, відсутність спеціально підготовлених фахівців, які б були обізнані не тільки у питаннях правознавства, а й формування та розвитку державної політики, вміли проводити фінансовий аудит, співставляти та аналізувати дані. Тобто виникла нагальна потреба у формуванні нової генерації фахівців антикорупційних органів державної влади. По-третє, відсутня система аудиту ефективності та результативності самих антикорупційних інституцій. Так, держава витрачає в рази більше коштів та ресурсів на створення та розвиток антикорупційних інституцій, ніж кошти та ресурси, які приносить діяльність таких органів державної влади. По-четверте, відсутні

реальні механізми покарання за корупційні правопорушення. По-п'яте, відсутній інститут добровільної конфіскації коштів при умові неможливості пояснити походження статків. Це давало б можливість винним особам уникнути кримінальної відповідальності або її пом'якшити. По-шосте, до сих пір не працює Вищий Антикорупційний суд, що зводить нанівець всі зусилля інших антикорупційних інституцій.

Література:

1. Альтернативний звіт щодо оцінки ефективності державної антикорупційної політики 2015.
2. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році».
3. Бачинський І. С. Суб'єкти корупції – еволюція визначень. *Теорія та практика державного управління*. 2012. Вип. 4. С. 162-167.
4. Белік В. О. Поняття та структура механізму адміністративно-правової протидії корупції прокуратурою України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 2-3. С. 188-192.
5. Бутович О. Досвід кримінально-правової протидії корупційним злочинам у Франції. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2013. № 4. С. 90-94.
6. Волошенко А. В. Проблеми здійснення антикорупційних реформ в сучасній Україні та шляхи їх реалізації. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. №8(182). С. 51-61.
7. Козуб В. П. Зростання ролі реординаційних відносини у системі державного управління. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=DeBu_2012_1_5.
8. Козьяков І. М. Координація протидії злочинності та корупції в системі функціональної діяльності прокуратури. *Митна справа*. 2013. № 5 (1). С. 23-28.
9. Литвиненко В. І. Протидія корупції в Україні: адміністративно-правові засади: монографія. К.: «МП Леся», 2015. 491 с.
10. Official website of The Organisation for Economic Cooperation and Development. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/7/51/39972270.pdf>.
11. Трєпак В. Система заходів антикорупційної діяльності у розвинутих країнах світу. *Публічне право*. 2016. № 1 (21). С. 181-196.
12. Хачатурян Х. В. Реформування державного управління в контексті концептуальних управлінських інновацій. *Державне будівництво*. 2006. № 1. С. 12-15.

Reference:

1. An Alternative Report on Assessing the Effectiveness of State Anti-Corruption Policy 2015.
2. Analytical report to the Annual Address of the President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine "On the Internal and External Situation of Ukraine in 2017".
3. Bachinsky, I. S. (2012) "Subjects of corruption - evolution of definitions", *Teoriya ta praktyka derzhavnoho upravlinnya*. №4. pp. 162-167.
4. Belik, V. O. (2013) "The concept and structure of the mechanism of administrative and legal counteraction to corruption by the Prosecutor's Office of Ukraine", *Porivnyal'no-analitychne parvo*, № 2-3. pp. 188-192.
5. Butovich, O. (2013) "Experience of criminal legal action against corruptive crimes in France", *Visnyk Natsional'noyi akademiyi prokuratury Ukrayiny*, № 4. pp. 90-94.
6. Voloshenko, A. V. (2016) "Problems of implementation of anti-corruption reforms in modern Ukraine and ways of their realization", *Aktual'ni problemy ekonomiky*, №8(182). pp. 51-61.
7. Kozub, V. P. "The Growth of the Role of the Reorganization Relations in the System of Public Administration". Available at : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=DeBu_2012_1_5.
8. Koziakov, I. M. (2013) "Coordination of combating crime and corruption in the system of functional activity of the prosecutor's office", *Mytna sprava*, № 5 (1). pp. 23-28.
9. Litvinenko, V. I. (2015) *Protydiya koruptsiyi v Ukrayini: administratyvno-pravovi zasady* [Countering Corruption in Ukraine: Administrative and Legal Foundations], MP "Lesia", Kyiv, Ukraine.
10. Official website of The Organisation for Economic Cooperation and Development. Available at : <http://www.oecd.org/dataoecd/7/51/39972270.pdf>.
11. Trepak, V. (2016) "System of measures of anti-corruption activity in the developed countries of the world", *Publichne parvo*, № 1 (21). pp. 181-196.
12. Khachaturian, K. V. (2006) "Reforming public administration in the context of conceptual managerial innovations", *Derzhavne budivnytstvo*, № 1. pp. 12-15.

Саття надійшла до редакції 16.06.2019 р.

УДК 354:342.5

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ПРОБЛЕМИ ПОЛІТИКО-АДМІНІСТРАТИВНОГО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Сак Ю.А.

*аспірант кафедри публічного адміністрування Міжрегіональної Академії управління персоналом,
м. Київ, вул. Фрометівська, 2, 03039, Україна, тел.: (044)-494-47-47, e-mail.: iapm@iapm.edu.ua
ORCID: 0000-0001-7397-2992, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-94-101>*

SYSTEMATIZATION OF SCIENTIFIC ATTITUDES TO THE PROBLEM OF POLITICAL AND ADMINISTRATIVE REFORMATION OF PUBLIC ADMINISTRATION MANAGEMENT SYSTEM

Sak Y.

*post-graduate student of the Department of Public Administration of the Interregional Academy of Personnel
Management, Kyiv, st. Frometivska, 2, 03039, Ukraine, tel.: (044)-494-47-47, e-mail.: iapm@iapm.edu.ua
ORCID: 0000-0001-7397-2992, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-94-101>*

Анотація. Реформи відносяться до таких форм суспільних перетворень, які можуть мати імперативний мультиплікативний характер. Так реформа, яка починається з кардинальних змін в одній сфері суспільної діяльності, але виникають імперативи реформування інших системно пов'язаних сфер, що у свою чергу може призвести за зворотними зв'язками до необхідності коригування започаткованого реформування первісно визначеної сфери. Тобто маємо справу з так званим мультиплікатором реформ зі зворотнім зв'язком. Науковцями аналізуються наступні види реформ: адміністративна реформа, яка розглядається як форма структурного упорядкування, вдосконалення і розвитку структури органів державної влади як цілісної системи держави, що виникла на основі інтеграції людських, фінансових і матеріальних ресурсів, установ, організацій та підприємств за умов взаємодії, заснованої на засадах розподілу влади в межах чинного законодавства, що гарантує виконання мети та функцій держави; це безперервний у часово-просторовому форматі процес удосконалення інституційних основ механізмів державотворення та державного апарату, результатом чого і є соціально-економічний розвиток країни; реформування територіального устрою - децентралізація публічного управління: по-перше, становить певну модель умов, спрямовану на демократизацію організації в суспільстві та передачу управлінських функцій на місця; по-друге, направлена на розширення повноважень органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади місцевого значення; по-третє, вказує на діяльність, яку здійснює держава в особі уповноважених органів, на основі правових норм, з метою збільшення повноважень органів місцевого самоврядування за напрямом забезпечення суспільними благами населення в межах територіальної одиниці; по-четверте, здійснює правове регулювання управлінських відносин між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади у сфері адміністративно-правового забезпечення; реформування системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування – це системна перебудова та модернізація професійного корпусу посадових осіб, які працюють в системі державної влади та місцевого самоврядування; судова реформа – передбачає планомірну розбудову судової системи через оновлення судів, а також впровадження активної участі та контролю громадськості за процесом (діяльність Громадської ради доброчесності). Вона утворюється з метою сприяння Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності для цілей кваліфікаційного оцінювання. У нашому дослідженні ми аналізуємо політико-адміністративне реформування, яке можна попередньо визначити, як реалізацію механізмів з метою модернізації та розвитку системи органів публічного управління, професіоналізації системи публічного управління, спрямованих на формування ефективної та результативної системи публічного управління. Політико-адміністративне реформування має наступні риси: по-перше, системність, що охоплює усі основні сфери суспільного життя; по-друге, загальність, що є спеціально організоване на законодавчій основі органами державної влади взаємопов'язане перетворення суспільної діяльності в різних її сферах (адміністративна, економічна, освітня, соціальна та інші); по-третє, плановірність, що змінює лише одну суспільну сферу діяльності (наприклад, економічну, інноваційну, науково-технічну); по-четверте, спрямованість, що перетворює окремі суспільні підсистеми або галузь (наприклад, промислову, фармацевтичну та інші); по-п'яте, елементарність, що змінює окремі елементи певної суспільної підсистеми (наприклад, певний виробничий комплекс або систему наукових установ у певній галузі).

Ключові слова: реформування, публічне управління, адміністративна реформа, реформа державної служби, судова реформа, ефективність, результативність.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 11

Annotation. Reforms relate to such forms of social transformations, which may have an imperative multiplicative character. So the reform, which begins with radical changes in one sphere of social activity, but there are imperatives of reforming other systemically related spheres, which in turn can lead to feedback in connection with the need to correct the initiated reformation of the primitive sphere. That is, we deal with the so-called multiplier of feedback reforms. Scientists analyzed the following types of reforms: administrative reform, which is considered as a form of structural adjustment, improvement and development of the structure of state authorities as an integral system of the state, which arose on the basis of the integration of human, financial and material resources, institutions, organizations and enterprises under the conditions of interaction based on the principles of the distribution of power in within the limits of the current legislation, which guarantees the fulfillment of the state's purpose and functions; is a continuous process in the time-spatial format of the improvement of the institutional foundations of state-building mechanisms and state apparatus, which is the result of the country's socio-economic development; decentralization of public administration: firstly, it is a model of conditions aimed at democratizing the organization in the society and transferring management functions to the places; secondly, it is aimed at extending the powers of local self-government bodies and local government bodies of executive power; Thirdly, it refers to the activities carried out by the state on behalf of the authorized bodies, on the basis of legal norms, in order to increase the powers of local self-government bodies in the direction of providing public goods to the population within the territorial unit; Fourth, it implements the legal regulation of administrative relations between local self-government bodies and executive authorities in the field of administrative and legal support; reforming the civil service and service system in local self-government bodies is a systemic reorganization and modernization of the professional corps of officials working in the system of state power and local self-government; judicial reform - involves the planned development of the judicial system through the updating of courts, as well as the introduction of active participation and control of the public in the process (the activities of the Public Council of Integrity). It is created with the purpose of assisting the High Qualifications Commission of Judges of Ukraine in determining the compliance of a judge (candidate for a position of a judge) with criteria of professional ethics and integrity for the purposes of qualification evaluation. Political and administrative reform is the realization of mechanisms of state management in order to modernize and develop the system of public administration bodies, to professionalize the system of public administration, aimed at the formation of an effective and efficient system of public administration. Political and administrative reform has the following features: firstly, systemic, covering all major spheres of public life; secondly, the universality of the specially organized by the state authorities on a legislative basis is an interconnected transformation of social activity in its various spheres (administrative, economic, educational, social); thirdly, planning that changes only one social sphere of activity (for example, economic, innovative, scientific and technical); fourth, the direction that transforms individual social subsystems or industries (industrial, pharmaceutical, and others); fifth, the elementarily that changes the individual elements of a particular social subsystem (for example, a particular production complex or a system of scientific institutions in a particular industry).

Key words: reform, public administration, administrative reform, civil service reform, judicial reform, efficiency, effectiveness.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl. : 11

Постановка проблеми. Сучасне суспільство перебуває в перманентному стані реформування, яке відбувається в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Починаючи реформування, на жаль, політики не враховують досвід вже проведених попередніх реформ, їх результати та недоліки, що призводить до постійної модернізації певних державно-управлінських аспектів, які негативно впливають на якість життя суспільства взагалі.

На сьогодні прийнято безліч концепції реформування системи публічного управління, проведення реформування

державної служби, судової та антикорупційної системи.

Реформа публічного управління є однією з основних реформ у країнах з перехідною економікою, що здійснюють комплексні реформи у різних сферах державної політики. Дієва система державного управління є одним з основних факторів конкурентоспроможності держави та передумовою європейської інтеграції.

Ефективна діяльність Кабінету Міністрів України щодо формування державної політики у різних сферах можлива за наявності професійної, результативної, ефективної та підзвітної

системи центральних органів виконавчої влади. Зниження адміністративного навантаження державного регулювання, покращення якості надання адміністративних послуг, забезпечення законності та передбачуваності адміністративних дій покращує позиції держави у світових рейтингах конкурентоспроможності. Крім того, ефективна система державного управління є однією з основних передумов демократичного врядування, що ґрунтується на принципах верховенства права [10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми політико-адміністративного реформування, реформування системи публічного управління, адміністративної реформи, територіального устрою є предметом розгляду науковців з різних галузей знань – передусім юридичної, економічної, політичної наук, а також науки державного управління.

Так, зазначені проблеми розглядають у своїх роботах такі українські та закордонні вчені як: В. Авер'янов, В. Бакуменко, А. Колодій, В. Князєв, В. Корженко, В. Луговий, Н. Нижник, О. Оболенський, М. Окландер, К. Райнхард, В. Ребало, Д. Садлер, Л. Сморгунов, Ю. Сурмін, В. Комаровський, К. Полліт, К. Худа та ін.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є систематизація наукових підходів до проблеми політико-адміністративного реформування системи публічного управління.

Виклад основного матеріалу дослідження. Історія держави і розбудова системи публічного управління нерозривно пов'язані із суспільними перетвореннями, які приймають різні форми від революційних до еволюційних поступових змін системи публічного управління.

Розглянемо поняття «реформа», яке у своєму первісному значенні найчастіше трактується як перетворення, зміни, перевлаштування. При цьому мається на увазі, що змістом реформування є комплексні якісні перетворення і зміни

об'єкту, який реформується. Зокрема, ці зміни можуть відбуватися в відносинах, організаційній структурі, процесі діяльності, функціях та інших властивостях об'єкту [1].

Комплексні перетворення зумовлюють взаємопов'язані зміни, які спрямовані на досягнення загальної мети, визначеної суб'єктами реформування.

Сучасне змістовне наповнення поняття «реформа» розкривається як «перетворення з метою поліпшення об'єкту реформування» [2].

Реформи відносяться до таких форм суспільних перетворень, які можуть мати імперативний мультиплікативний характер. Так реформа, яка починається з кардинальних змін в одній сфері суспільної діяльності, але виникають імперативи реформування інших системно пов'язаних сфер, що у свою чергу може призвести за зворотними зв'язками до необхідності коригування започаткованого реформування первісно визначеної сфери. Тобто маємо справу з так званим мультиплікатором реформ зі зворотнім зв'язком.

Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року визначає такі напрями реформування [10]:

- формування і координація державної політики (стратегічне планування державної політики, якість нормативно-правової бази та державної політики в цілому, включаючи вимоги щодо формування політики на основі ґрунтового аналізу та участь громадськості);
- модернізація державної служби та управління людськими ресурсами;
- забезпечення підзвітності органів державного управління (прозорість роботи, вільний доступ до публічної інформації, організація системи органів державного управління з чітким визначенням підзвітності, можливість судового перегляду рішень);
- надання адміністративних послуг (стандарти надання та гарантії щодо адміністративних процедур, якість

адміністративних послуг, електронне урядування);

- управління державними фінансами (адміністрування податків, підготовка державного бюджету, виконання державного бюджету, система державних закупівель, внутрішній аудит, облік та звітність, зовнішній аудит) [10].

Таким чином, врегульовані основні етапи реформування сучасної системи публічного управління. разом з тим, на нашу думку, слід також врахувати та врегулювати оптимізацію структур органів державної влади з метою ефективності та результативності діяльність управлінського апарату.

Науковцями аналізуються наступні види реформ:

- адміністративна реформа, яка розглядається як форма структурного упорядкування, вдосконалення і розвитку структури органів державної влади як цілісної системи держави, що виникла на основі інтеграції людських, фінансових і матеріальних ресурсів, установ, організацій та підприємств за умов взаємодії, заснованої на засадах розподілу влади в межах чинного законодавства, що гарантує виконання мети та функцій держави; це безперервний у часово-просторовому форматі процес удосконалення інституційних основ механізмів державотворення та державного апарату, результатом чого і є соціально-економічний розвиток країни [9]. На думку М. Міхровської, поняття «адміністративна реформа» видається дещо застарілим, оскільки звертає нас знову до «управлінської» сутності розглядуваного явища. Тобто, якщо ми говоримо про вдосконалення ключового терміна реформи управління і пропонуємо новий, модернізований підхід із застосуванням нового терміна публічна адміністрація, то доцільним, певно, буде казати не про «адміністративну реформу», а про «реформу публічної влади». Ще одним аргументом на користь останньої тези може стати те, що під терміном адміністративна реформа ми розуміємо насамперед реформу системи державного

управління, проте, якщо поглянути на фактичне реформування, то ми давно вийшли за ці межі, адже реформуванню підлягає не лише система державного управління, але й система місцевого самоврядування та інші елементи. Крім того, якщо ми зазначаємо, що публічна адміністрація відрізняється від державного управління не лише суб'єктним складом, а й повною заміною соціальних зв'язків на зв'язки «нового рівня», «нової якості» (передусім маємо на увазі зв'язки між виконавчою владою і громадянами), тоді вживання застарілого терміна адміністративна реформа взагалі втрачає свою актуальність, у свою чергу як поняття «реформа публічної влади» відразу звертає увагу на якісно нове смислове навантаження цього явища [8];

- реформування територіального устрою - децентралізація публічного управління: по-перше, становить певну модель умов, спрямовану на демократизацію організації в суспільстві та передачу управлінських функцій на місце; по-друге, направлена на розширення повноважень органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади місцевого значення; по-третє, вказує на діяльність, яку здійснює держава в особі уповноважених органів, на основі правових норм, з метою збільшення повноважень органів місцевого самоврядування за напрямом забезпечення суспільними благами населення в межах територіальної одиниці; по-четверте, здійснює правове регулювання управлінських відносин між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади у сфері адміністративно-правового забезпечення [3-6];

- реформування системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування – це системна перебудова та модернізація професійного корпусу посадових осіб, які працюють в системі державної влади та місцевого самоврядування;

- судова реформа – передбачає планомірну розбудову судової системи через оновлення судів, а також впровадження активної участі та контролю

громадськості за процесом (діяльність Громадської ради доброчесності). Вона утворюється з метою сприяння Вищій кваліфікаційній комісії суддів України у встановленні відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності для цілей кваліфікаційного оцінювання [11]. Громадська рада доброчесності збирає, перевіряє та аналізує інформацію щодо судді (кандидата на посаду судді) і надає Вищій кваліфікаційній комісії суддів України інформацію щодо судді (кандидата на посаду судді) або, за наявності відповідних підстав, висновки про невідповідність судді (кандидата на посаду судді) критеріям професійної етики та доброчесності, який додається до досьє кандидата на посаду судді або до суддівського досьє [11].

Аналіз літератури з проблематики політико-адміністративного реформування дає можливість виокремити наступні кластери реформування сфер життєдіяльності суспільства:

- горизонтальні та вертикальні взаємовідносини органів виконавчої влади з іншими державними інститутами влади (політична сфера);

- організаційні структури, контроль та координація, центральна адміністрація, регіональне управління та місцеве самоврядування (організаційна сфера);

- адміністративні процеси та процедури, методи та системи управління (функціональна сфера);

- державне управління та кадрова політика (кадрова сфера);

- державне фінансування та виконання бюджету (фінансово-економічна сфера).

У нашому дослідженні ми аналізуємо політико-адміністративне реформування, яке можна попередньо визначити, як реалізацію механізмів з метою модернізації та розвитку системи органів публічного управління, професіоналізації системи публічного управління, спрямованих на формування ефективної та результативної системи публічного управління.

Політико-адміністративне реформування має наступні риси: по-перше, системність, що охоплює усі основні сфери суспільного життя; по-друге, загальність, що є спеціально організоване на законодавчій основі органами державної влади взаємопов'язане перетворення суспільної діяльності в різних її сферах (адміністративна, економічна, освітня, соціальна та інші); по-третє, планомірність, що змінює лише одну суспільну сферу діяльності (наприклад, економічну, інноваційну, науково-технічну); по-четверте, спрямованість, що перетворює окремі суспільні підсистеми або галузь (наприклад, промислову, фармацевтичну та інші); по-п'яте, елементарність, що змінює окремі елементи певної суспільної підсистеми (наприклад, певний виробничий комплекс або систему наукових установ у певній галузі).

За результатами аналізу в історичній ретроспективі проведення суспільних реформ дослідниками В. Лексіним і А. Швецовим сформульовані головні постулати, які мають бути враховані при політико-адміністративному реформуванні [7].

Це постулати (твердження, припущення, що не потребує доказів, тут «постулати» за змістом синонімічні «принципам») цілі, засобів, прогресивності (стабільності), ціни, ресурсів, альтернатив, відповідальності, політичного консенсусу, політичного лідерства, організаційного забезпечення ресурсного забезпечення легітимності. наукового забезпечення реформ прозорості та моніторингу розкриваються таким чином:

Постулат цілі. Кожна реформа у суспільній сфері діяльності повинна мати на меті в кінцевому результаті досягнення сталого розвитку країни, поліпшення соціальних стандартів для працюючих, а також поліпшення послуг, зокрема, адміністративних послуг, що надаються у цій сфері [7].

Постулат засобів. Досягнення самої благої мети не обходиться без застосування непопулярних а інколи і

болючих засобів. Разом з тим, цивілізаційний шлях проведення реформ передбачає, що про негативні соціально непривабливі впливи застосування цих засобів треба попереджати як суб'єктів реформування, так і суспільство. Крім того, треба засоби проведення реформ закріпити в законодавстві і передбачити запобіжні механізми для ослаблення негативних впливів реформ. Це має запобігти зайвої політизації реформування. Прикладом можна навести реформування сфери комунальних послуг, пов'язаної з підвищенням тарифів на тепло і водопостачання для формування в цих тарифах інвестиційної складової з метою забезпечення технічної модернізації галузі житлово-комунального господарства. Мають бути розроблені запобіжні заходи, що спрямовані на захист від підвищення тарифів соціально незахищених верств населення.

Постулат прогресивності. Реформування не повинне доводити суспільство до кризового стану, тобто «жодна реформа не має вести суспільство від «поганого» до «кращого» через «жахливе». Подібне дозволяють лише політичні екстремісти і абсолютні тирани.

Постулат ціни. Має бути прорахована ціна, яку має заплатити суспільство за реформування його сфери діяльності. Налагоджений контроль за ходом реформ має гарантувати, що реформи досягнуть своєї мети без перевищення ціни реформування над його результатами. Якщо політика реформ призведе до переходу через заявлений ліміт пониження соціальних стандартів, то владі треба включати альтернативний варіант реформування, або подавати у відставку [7].

Постулат альтернатив. Реформування має передбачати певну гнучкість і для того, щоб реформування стало незворотнім має бути передбачені альтернативні підходи до її проведення і при необхідності слід змінювати тактику реформування. Разом з тим, не може бути альтернатив стратегії реформування, що закріплено на законодавчому рівні.

Постулат консенсусу, розкривається як досягнення згоди щодо необхідності цілей і шляхів реформування між усіма основними політичними силами.

Постулат політичного лідерства і відповідальності. Реформування має ініціюватися й активно впроваджуватися вищим політичним керівництвом держави і суспільство має знати персонально ініціаторів проведення реформ. Вони мають нести персональну відповідальність за відповідність проголошених цілей і ціни реформування реальним параметрам життя суспільства. Мінімальна відповідальність – добровільна відставка.

Постулат транспарентності та моніторингу передбачає прозорість для суспільства цілей, засобів та очікуваних ризиків та результатів реформ, а також забезпечення моніторингу поступу реалізації реформування та залучення громадського контролю заходів реформ.

Постулат наукового забезпечення реформ передбачає розроблення підходів до реформ, прогнозування їх наслідків та необхідного ресурсного забезпечення на основі міждисциплінарних фундаментальних наукових досліджень та відповідного наукового супроводу запровадження реформ.

Постулат легітимності. Стратегія (концепція), підходи та залучені ресурси до реформування мають бути закріплені на законодавчому рівні. Це гарантує легітимний статус реформ. Звідси треба розробляти не тільки зміст реформ, але й механізми і технологію їх проведення [7].

Постулат ресурсного забезпечення реформ, що включає фінансові, матеріально-технічні, організаційні, кадрові та інші ресурси, релевантні цілям і засобам впровадження реформ.

Постулат організаційного забезпечення реформ передбачає утворення центру координації і моніторингу заходів реформ, на який покладаються завдання реалізації реформ [7].

Ці постулати мають універсальний характер, що підтверджено світовим досвідом прогресивних суспільних реформ як в розвинених країнах світу, так і в

країнах, що розвиваються, і ними доцільно керуватися при плануванні (проектуванні) суспільних реформ, зокрема, при проведенні державно-управлінських реформ.

Висновки. У статті зазначено, що науковцями аналізуються наступні види реформ: адміністративна реформа; реформування територіального устрою - децентралізація публічного управління; реформування системи державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; судова реформа. Аналіз літератури з проблем політико-адміністративного реформування вказує на необхідність проведення поетапних змін в Україні, які повинні відбуватись цілеспрямовано та поступово. Спершу виникає необхідність чіткого визначення основних пріоритетів змін, якими мають бути в першу чергу трансформація застарілої форми адміністративно-бюрократичного державного управління та формування концептуально нової системи політико-адміністративного менеджменту, яка було б відповідальна перед громадянським суспільством, відкритою та наближеною до громадськості, була б здатна діяти відповідно до потреб громадськості. В основу такої системи повинно бути закладено розробку оптимального розподілу повноважень та визначення чітких та справедливих механізмів взаємодії усіх гілок влади. На нашу думку, політико-адміністративне реформування - це реалізація сукупності механізмів державного управління з метою модернізації та розвитку системи органів публічного управління, професіоналізації системи публічного управління, спрямованих на формування ефективної та результативної системи публічного управління.

Література:

1. Адміністративна реформа – історія, очікування та перспективи. Київ : Факт, 2002. 100 с.
2. Адміністративна реформа в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи. Київ: Моноліт, 2009. 384 с.
3. Борденюк В. Децентралізація державної влади і місцевого самоврядування:

поняття, суть та форми (види). *Право України*. 2005. № 1. С. 21–25.

4. Бориславська О., Заверуха І., Захарченко Е. та ін. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України. Київ : ТОВ «Софія», 2012. 128 с.

5. Братковський М. Л. Децентралізація публічної влади в Україні: проблеми та перспективи. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2010. Вип. 4. С. 108-110.

6. Кремена О. Л. Проблеми децентралізації в Україні. *Молодий вчений*. 2014. № 12(15) URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/problemuy-detsentralizatsii-v-ukraine>.

7. Лексин В.Н. Швецов А.Н. Общая теория реформ. Контуры и система исследования в кн. *Теория и практика организации проведения реформ. Сборник трудов Института системного анализа Российской Академии наук*. М.: УРСС, 1995. С.6-51.

8. Міхровська М.С. Адміністративна реформа в Україні: аналіз, періодизація та перспективи. URL: <http://applaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/4-10-2015/item/348-administratyvna-reforma-v-ukrayini-analiz-periodyzatsiya-ta-perspektyvu-mikhrovska-m-s>.

9. Сergygin S., Pys'mennyi I., Hozhilo I. Синергетичні засади державного управління в умовах реформ : монографія. К., 2007. 194 с.

10. Стратегія реформування державного управління України на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80#n9>.

11. Чудик Н. Судова реформа – вагомий крок до європейського правосуддя. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Випуск 3 (11). С. 193-196.

Reference:

1. Administrative reform (2002) - history, expectations and prospects. Kyiv: Fact.
2. Administrative Reform in Ukraine (2009) : Current Situation, Problems and Prospects. Kyiv: Monolith.
3. Bordenyuk, V. (2005) "Decentralization of state power and local self-government: concept, essence and forms (types)", *Pravo Ukrayiny*, № 1. С. 21–25.
4. Boryslavskaya, O. Zaverukha, I. Zakharchenko, E. et al. *Detsentralizatsiya publichnoyi vlady: dosvid yevropeys'kykh krayin ta perspektyvy Ukrayiny* [Decentralization of public power: the experience of European countries and the prospects of Ukraine], TOV "Sofia", Kyiv, Ukraine.
5. Bratkovsky, M. L. (2010) "Decentralization of Public Power in Ukraine: Problems and Prospects", *Derzhava ta rehiony. Seriya : Derzhavne upravlinnya*, Vol. 4. pp. 108-110.
6. Kremen, O. L. (2014) "Problems of decentralization in Ukraine", *Molodyy vchenyy*, № 12(15). Available at:

<http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-detsentralizatsii-v-ukraine>.

7. Leksin, V. N. Shvetsov, A. N. (1995) "The general theory of reform. Contours and research system in the book", Theory and practice of organizing reforms. Collection of works of the Institute of Systems Analysis of the Russian Academy of Sciences. *Teoriya i praktika organizatsii provedeniya reform. Sbornik trudov Instituta sistemnogo analiza Rossiyskoy Akademii nauk*, pp. 6-51.

8. Mikrovskaya, M. S. (2015) "Administrative reform in Ukraine: analysis, periodization and prospects". Available at: <http://aplaw.knu.ua/index.php/arkhiv-nomeriv/4-10-2015/item/348-administratyvna-reforma-v-ukrayini-analiz-periodyzatsiya-ta-perspektyvy-mikhrovska-m-s>.

9. Seryogin, S. Pismennyi, I. Khozhilo, I. *Synerhetychni zasady derzhavnoho upravlinnya v umovakh reform* [Synergetic Principles of Public Administration in Conditions of Reform], Kyiv, Ukraine.

10. Strategy of reforming the state administration of Ukraine for the period up to 2021: order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated June 24, 2016, No. 474. Available at: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80#n9>.

11. Chudik, N. (2017) "Judicial reform - a significant step towards European justice", *Aktual'ni problemy pravoznavstva*, Vol. 3 (11). С. 193-196.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2019 р.

УДК 338.246.87 (477)

РЕАЛІЗАЦІЯ СТРУКТУРНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ ПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Кириченко О.С.

к.е.н., доцент кафедри управлінських технологій, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113,
Україна, тел.: (067)-872-54-12, e-mail.: OK872@ukr.net
ORCID: 0000-0001-5244-8323, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-102-109>

IMPLEMENTATION OF THE STRUCTURAL POLICY AND ITS INDUSTRIAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF MAINTENANCE OF ECONOMIC SAFETY

Kirichenko O.

Ph.D., Associate Professor of management of technology, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113,
Ukraine, tel.: (067)-872-54-12, e-mail.: OK872@ukr.net
ORCID: 0000-0001-5244-8323, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-102-109>

Анотація. У статті досліджено питання реалізації структурної політики держави її промислового розвитку в контексті забезпечення економічної безпеки, формалізовано та описано взаємозв'язок складових, сфер системи економічної безпеки держави та напрямів, компонентів структурної політики держави в сучасних умовах динамічних соціально-економічних змін. Визначено компоненти державної структурної політики, збалансування та реалізація яких дасть можливість змінити структуру економіки країни та її промисловості збільшивши частку високотехнологічного та середньо технологічного виробництва в її структурі, зміцнити соціально-економічний потенціал країни, та забезпечити захист від діючих та потенційних загроз у сучасних умовах економічного розвитку. Досліджено, що забезпечення економічної безпеки відображає стан та рівень врахування економічних інтересів країни в тій чи в іншій економічній сфері, разом з тим, структурна політика держави та її реалізація виступають стратегічними засобами, інструментами фактичної реалізації економічних інтересів держави як на внутрішньому ринку так і в аспектах міжнародних відносин та реалізації інтересів країни на зовнішньому економічному ринку та доведено зав'язок та взаємозалежність стану та рівня складових, сфер економічної безпеки держави і сформованості, пріоритетів та стратегічного спрямування структурної політики держави. Досліджено, що економіка країни являє собою систему взаємопов'язаних галузей, секторів, сегментів, що є її взаємодіючими та взаємопов'язаними функціональними зв'язками, системними елементами а структурна політика відображає структурну побудову існуючої в країні економічної системи та визначає напрями здійснення необхідних координаційних, регулюючих та управляючих змін в її структурі за визначеними напрямами: галузевим, інноваційним, інвестиційним, промисловим, екологічним, конкурентним, відтворювальним, інституційним регіональним та іншими. Визначено, що стійкий соціально-економічний розвиток є наслідком впровадження в країні поетапної та збалансованої структурної політики здатної забезпечити ефективне функціонування всієї економічної системи, а високий рівень економічної безпеки держави невід'ємно пов'язаний та є результатом стійкого, ефективного соціально-економічного розвитку.

Ключові слова: структурна політика, промисловий розвиток, компоненти структурної політики, економічна безпека держави, забезпечення економічної безпеки, складові економічної безпеки держави.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 15

Annotation. The article examined the question of the implementation of the structural policy of the State of its industrial development in the context of ensuring economic security, is formalized and documented the relationship of the components of the system, the State's economic security spheres and directions, the components of the structural policy in modern conditions of dynamic social and economic changes. Defined components of the State of structural policy, the balance of which will be able to change the structure of the economy and its industry, increasing the share of high-tech and medium technological production in its structure, to strengthen the socio-economic potential of the country, and to ensure the protection of existing and potential threats in the modern conditions of economic development. Researched that ensuring economic security displays the status and level of consideration of the economic interests of the country in one way or in another economic sector, however, structural policy and its implementation Act strategic tools, tools the actual implementation of the economic interests of the State as in the domestic market and in

aspects of international relations and the realization of the interests of the country's external economic market and proven zavyazok and interdependence of the status and level of the components of the spheres economic security of the State and formation, the priorities and strategic directions of structural policy. It is investigated that the economy of the country is a system of interrelated industries, sectors, segments that are interacting and complementary functional relationships, systemic elements and structural policy reflects the structural construction of the existing the country's economic system and determines the directions of the implementation of the necessary coordination, regulatory and management changes in its structure for defined areas: industry, innovation, investment, industrial, ecological, competitive, vidtvorivalmim, institutional regional and others. Determined that the sustainable socio-economic development is the result of implementation in the country staged and a balanced structural policy capable of ensuring the effective functioning of the entire economic system, and a high level of economic security of the State are intrinsically linked and are the result of sustained, effective socio-economic development.

Key words: structural policy, industrial development, structural policy components, the economic security of the state, ensuring economic security, the components of the economic security of the state.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl. : 15

Постановка проблеми. В сучасних економічних умовах, високий рівень економічної безпеки держави невід'ємно пов'язаний та є результатом стійкого, ефективного соціально-економічного розвитку. Водночас, стійкий соціально-економічний розвиток є наслідком впровадження в країні поетапної та збалансованої структурної політики здатної забезпечити ефективно функціонування всієї економічної системи. Економіка країни являє собою систему взаємопов'язаних галузей, секторів, сегментів, що є її взаємодіючими та взаємопов'язаними функціональними зв'язками, системними елементами. Структурна політика відображає структурну побудову існуючої в країні економічної системи та визначає напрями здійснення необхідних координаційних, регулюючих та управляючих змін в її структурі за визначеними напрямками: галузевим, інноваційним, інвестиційним, промисловим, екологічним, конкурентним, відтворювальним, інституційним регіональним та іншими. Водночас, економічна безпека країни є складною економічною системою, що складається із різних сфер, складових економічної безпеки таких як: макроекономічна, інноваційна, соціальна, інвестиційна, виробнича, демографічна, фінансова, продовольча, енергетична та зовнішньоекономічна. Забезпечення економічної безпеки відображає стан та рівень врахування економічних інтересів країни в тій чи в іншій економічній сфері, разом з тим, структурна політика держави

та її реалізація виступають стратегічними засобами, інструментами фактичної реалізації економічних інтересів держави як на внутрішньому ринку так і в аспектах міжнародних відносин та реалізації інтересів країни на зовнішньому економічному ринку. Таким чином, очевидним стає зав'язок та взаємозалежність стану та рівня складових, сфер економічної безпеки держави і сформованості, пріоритетів та стратегічного спрямування структурної політики держави.

Дослідження проблематики взаємозв'язку реалізації структурної політики держави, розвитку промисловості та забезпечення економічної безпеки в сучасних умовах, зумовлені значними структурним змінами, що відбуваються в вітчизняній економічній системі та необхідністю її якісного, компонентного збалансування з метою стабілізації, ефективного розвитку та забезпечення економічної безпеки держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування та розвитку концептуального та методичного базису економічної безпеки держави досліджено у працях провідних вітчизняних та зарубіжних науковців: З. Варналія, О. Власюка, В. Геєця, Р. Дацків, Я. Жаліла, О. Захарова, О. Мірошніченко, В. Мунтяна, А. Ревенко, В. Сенчагова, А. Сухорукова, В. Шлемко та інших.

Структурні трансформації економічних систем, сутність та аспекти впровадження структурної політики держави, структури

промислового виробництва, питання структурних змін в аспектах реформування та державного регулювання економіки досліджено у працях С. Білої, В. Бодрова, О. Гриценко, Ю. Кіндзерського, О. Ковтун, Т. Коцко, М. Мельник, Л. Шинкарук та багатьох інших. Науковцями розроблено концептуальні методологічні основи формування та реалізації структурної політики, розкрито фактори зростання рівня загроз економічній безпеці держави пов'язаних із розбалансованістю та деформаціями економічної структури особливо в секторальних та галузевих аспектах, розбудовано концептуальні та стратегічні засади забезпечення економічної безпеки держави із впровадженням державної структурної політики спрямованої на забезпечення ефективного сталого розвитку та безпеки.

Аналіз наукових досліджень та публікацій дав можливість дослідити існуючі концептуальні та методичні засади формування та впровадження структурної політики держави та її складових в процесі суспільно-економічних трансформацій, окреслив теоретичні та емпіричні аспекти забезпечення економічної безпеки держави та разом з тим фактично не дослідженим є питання реалізація структурної політики держави та її промислового розвитку в контексті економічної безпеки держави, що набуває сьогодні нового змісту та актуальності.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження питання реалізація структурної політики держави та її промислового розвитку в контексті економічної безпеки держави взаємозв'язку складових, сфер системи економічної безпеки держави та напрямів, компонентів структурної політики держави в сучасних умовах динамічних соціально-економічних змін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для якісного економічного розвитку країни, як незалежної держави, сьогодні одним із найбільш важливих є питання сталого соціально-економічного розвитку, формування та впровадження збалансованої виваженої державної

структурної політики, впровадження ефективного механізму протидії небезпекам та загрозам, забезпечення стабільності та реалізації економічних інтересів держави, що є питаннями економічної безпеки держави, державного управління, формування та реалізації державної політики в економічній сфері.

Численні наукові дослідження визначають поняття «безпеки», «економічної безпеки» та «економічної безпеки держави» в різних аспектах. Так, категорія «безпеки», що з грецької перекладається як «володіння ситуацією» [1] несе у собі певне змістовне трактування цього поняття, оскільки сукупність безпекових завдань пов'язаних із появою та дією загроз потребує управління змінами як на оперативному так на стратегічному рівні. У своїх дослідженнях, О. Мірошніченко [2] вважає економічну безпеку одним із основних визначальних складових системи національної безпеки. На думку В. Сегчагова [3], у забезпеченні економічної безпеки держави провідним є оцінка життєдіяльності економіки та її міцності під впливом внутрішніх та зовнішніх загроз. Здатність економічної системи протистояти негативному впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників визначають як основну умову досягнення макроекономічних цілей розвитку постіндустріальних держав [4]. Водночас, під національною економічною безпекою розуміється такий стан національної економіки за якого зберігається стійкість та здатність до несприятливих умов внутрішніх та зовнішніх процесів. Визначаючи сутність категорії «економічної безпеки держави» А. Ревенко зазначив, що це стан економічної системи який характеризується стійкістю до впливу ендогенних (внутрішніх) та екзогенних (зовнішніх) чинників, що створюють загрози суспільству [5]. Узагальнюючим є визначення економічної безпеки - як стану національної економіки, що дає змогу зберігати стійкість до внутрішніх та зовнішніх загроз та здатен задовольнити потреби особи, суспільства та держави [6]. Водночас, В. Мунтіян акцентує увагу на

комплексності заходів спрямованих на постійний та стабільний розвиток економіки держави та механізми протидії загрозам в забезпеченні економічної безпеки [1]. На макроекономічних аспектах економічного відтворення та розвитку, як підгрунтя економічної безпеки держави наголошує Я. Жаліло [7], оскільки стійкий збалансований розвиток країни є основою її економічної безпеки. За іншою інтерпретацією, економічна безпека є сукупністю вимог та факторів, що забезпечують незалежність національної економіки, її стабільність та стійкість, здатність до постійного оновлення та самовдосконалення [8]. На інституційних аспектах забезпечення економічної безпеки наголошує В. Сенчагов [3], на його думку, економічна безпека є таким станом економіки та інститутів влади за яких забезпечується гарантований захист національних інтересів, соціально направлений розвиток країни та достатній оборонний потенціал навіть за найбільш несприятливих умов розвитку внутрішніх та зовнішніх процесів.

Узагальнення наукових підходів до визначення економічної безпеки держави дає можливість окреслити основні концепти, що лежать в основі як сутності так і процесів та механізмів її забезпечення: пріоритетність національних інтересів та необхідність їх забезпечення і водночас дотримання необхідного балансу економічних інтересів зацікавлених сторін, що забезпечить стабільність як системи безпеки так і економічної системи загалом; самовідтворення та розвиток, що передбачає створення необхідних умов для прийняття та впровадження ефективної дієвої структурної політики в економічній сфері та забезпечення процесів самовідтворення та зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки; стійкості та стабільності економічної системи в протидії внутрішнім та зовнішнім загрозам; незалежності та можливості самостійного прийняття економічних та політичних рішень у питаннях самовизначення та

векторів, напрямів розвитку держави; прийняття необхідної законодавчої бази та механізмів її реалізації; формування якісної збалансованої структури економіки країни, що дозволить забезпечити динамічний розвиток та зростання рівня її економічної безпеки.

Забезпечення економічної безпеки здійснюється через вплив на стан, функціонування й розвиток складових, сфер економічної системи. Науковці на мають єдності у питаннях визначення та систематизації складових сфер економічної безпеки держави, а їх класифікації мають значну відмінність.

Так, Г. Пастернак-Таранушенко виділяв такі основні складові безпеки як: демографічну, ресурсну, прісноводну, політичну, соціальну, енергетичну, кримінальну, медичну, харчову та екологічну [9].

О. Баженова визначала: сировино-ресурсну, енергетичну, фінансову, соціальну продовольчу, зовнішньоекономічну та інноваційно-технологічну складові економічної безпеки держави [10].

За іншими класифікаціями до складових економічної безпеки держави включають: фінансову, сировинно-ресурсну, енергетичну, технологічну, соціальну, демографічну, воєнно-економічну, екологічну, експортну та імпорتنу складові [11].

У своїх працях В. Мунтіян класифікував фінансову, енергетичну, технологічну, інформаційну, воєнно-економічну, демографічну, екологічну, ресурсно-сировину, продовольчу безпеку та тіньову економіку. [1] Основними інструментами державного регулювання здатними видозмінити, покращити основи функціонування системи та перевести її на новий більш високий економічний рівень розвитку є впровадження структурних змін та інституційних реформ. Структурні зміни в країні здійснюються із розробкою та впровадженням державної структурної політики. Водночас, зміст структурної політики відображає ідеологічну платформу концепції розвитку економіки

та поведінки держави як суб'єкта впливу на економічні процеси [12]. Структурну політику визначають як вплив держави на структуру економіки та як обґрунтування цілей та характеру структурних перетворень в економіці країни та як комплекс заходів, щодо підтримки, розвитку тих чи інших структурних елементів економічної системи, що забезпечують формування її раціональної структури, а отже економічне зростання та вирішення соціально-економічних проблем [13].

На думку С. Григор'євої структурна політика є діяльністю держави спрямованою на розкриття потенціалу національної економіки, що є наслідком впливу на широке коло факторів, що утворюють її структуру [14].

За визначенням М. Мельника структурна політика є інструментом адаптації національного господарства до умов глобалізації шляхом прискорення технологічних, економічних, культурних та соціальних змін, посилення мобільності капіталу, технологій, інформації, населення та модифікацією, зміною місця розміщення різних економічних об'єктів [15]. Загалом, структурна політика в сучасних економічних умовах є поняттям комплексним, що включає різні компоненти та складові і дозволяє фокусувати і впроваджувати структурні зміни у різних зрізах економічної системи за напрямками: галузевої політики, що відображає структуру, стан та розвиток системо утворюючих галузей; регіональної політики як зрізу регіональної структури економіки; конкурентної політики як розвитку конкурентного середовища та стану внутрішнього ринку та інших напрямів структурної політики держави. Узагальнюючи, потрібно зазначити, що основними компонентами структурної політики держави є: галузева, регіональна, інноваційна, інвестиційна, макроекономічна (відтворювальна), промислова, інституційна, екологічна, конкурентна, зовнішньоекономічна та соціальна політика. Особливостями державної структурної політики є її

спрямованість на відображення та реалізацію стратегічних економічних інтересів країни в тій чи в іншій сфері і в цьому існує безпосередній зв'язок між компонентами структурної політики держави за кожною із сфер та складовими економічної безпеки держави стан яких відображає наслідки існуючої в країні економічної політики та її дієвості. Структурна політика кожної країни, її модель формується із врахуванням соціально-економічних особливостей побудови та стану розвитку, територіальних, галузевих особливостей, дієвості формальних та неформальних інститутів та інших факторів, що мають безпосередній вплив на її формування та реалізацію. Передусім, модель структурної політики держави відображає основну мету соціально-економічних трансформацій, перетворень, їх зміст та стратегічну спрямованість.

Макроекономічна відтворювальна компонента структурної політики держави здійснює безпосередній вплив на стан та функціональні особливості макроекономічної складової економічної безпеки держави внаслідок дії спрямованої на оптимізацію базових макроекономічних пропорцій, формування відтворювального потенціалу економіки.

Таким чином, внаслідок формування стійких передумов соціально-економічного розвитку зростають показники рівня макроекономічної безпеки держави, такі як показники узагальненої продуктивності, Валового внутрішнього продукту, індексу промислової продукції, темпи приросту ВРП та інші.

Інноваційна компонента структурної політики держави спрямована на активізацію інноваційних процесів, розробку та впровадження інновацій, зростання частки інноваційної продукції та інноваційних процесів реального сектору економіки. Завдяки інноваційній компоненті структурної політики та інноваційним трансформаціям забезпечується зростання рівня інноваційно-інвестиційної складової економічної безпеки держави, розвиток

інновацій. Іншою компонентою, що має безпосередній вплив на стан рівень інноваційно-інвестиційної безпеки є інвестиційна компонента, що спрямована на активування інвестиційних процесів в економіці, залучення зовнішніх інвестиційних ресурсів, гармонізацію напрямів інвестиційних потоків, покращення інвестиційного клімату та інвестиційних процесів.

Промислова компонента структурної політики держави та галузева компонента здійснюють безпосередній вплив на стан та рівень виробничої безпеки держави. Так, заходи, що здійснюються в рамках реалізації промислової політики спрямовані на модернізацію виробництва, впровадження ефективних інноваційних методів виробництва, розвиток пріоритетних галузей економіки та стимулювання процесів «екологізації виробництва», структурно-технологічного реформування промислового комплексу, в першу чергу металургійного та ін..

Галузева компонента структурної політики спрямована на збалансування галузевої структури економіки та забезпечення раціонального співвідношення між галузями вироблення та споживання ресурсів, сферою матеріального та нематеріального виробництва та зростання ефективності функціонування галузей і промислового комплексу, забезпечує зростання стабільності й рівня безпеки виробничої і макроекономічної складових економічної безпеки держави.

Соціальна компонента структурної політики держави спрямована на зростання зайнятості, збалансування соціальної структури суспільства, регулювання та стабілізацію процесів на ринку праці та формування й розвиток соціальної інфраструктури, її ефективне впровадження та результати здійснюють безпосередній прямий вплив на стан та рівень соціальної складової економічної безпеки держави та сприяють зростанню рівня зайнятості населення, покращення стану освітньої сфери, охорони здоров'я,

соціального захисту та розвитку соціальних інститутів й інфраструктури.

Зовнішньоекономічна компонента структурної політики держави спрямована на оптимізацію пропорцій експортної й імпоротної діяльності країни, розвиток та визначення стратегічних векторів експортної діяльності, формування сприятливих умов для руху капіталу та інвестицій та має безпосередній прямий вплив на стан та рівень зовнішньоекономічної складової економічної безпеки держави, зростання таких показників як: співвідношення між експортом та імпортом, структуру експорту і імпорту та інших.

Регіональна компонента структурної політики держави спрямована на збалансування та раціональне розміщення продуктивних сил, вирівнювання стану соціально-економічного розвитку регіонів та їх зростання, стимулювання розвитку кластерних утворень та здійснює опосередкований вплив на макроекономічну, виробничу, демографічну, соціальну, фінансову, продовольчу та інші складові економічної безпеки держави, внаслідок активізації та продуктивного зростання показників соціально-економічного розвитку регіонів, розвиток промислового виробництва, розбудову інфраструктури, забезпечення зайнятості населення та вирівнювання соціально-економічного стану та розвитку різних регіонів в тому числі і депресивних, стан яких чинить дестабілізуючий негативний вплив на загальний рівень економічної безпеки держави.

Інституційна компонента структурної політики держави зумовлює впровадження політики розвитку формальних та неформальних державних інститутів та інституту внутрішнього ринку країни та визначає форми, правила організаційно-економічних відносин на різних рівнях економічної системи країни та між різними суб'єктами господарювання. Інституційна політика має безпосередній прямий вплив на стан правової складової, що на часі не класифікована науковцями як складова економічної безпеки держави, а

визначається як складова суб'єктів господарювання та опосередкований вплив на всі складові економічної безпеки.

Екологічна компонента структурної політики держави визначає такі вектори як: зростання екологічності процесів виробництва та продукції, впровадження нових інноваційних технологій спрямованих на захист природного середовища та досягнення розумного балансу між економічним природокористуванням та відтворенням, що стимулює розвиток ринку екологічної продукції.

Конкурентна компонента структурної політики держави спрямована на розвиток конкурентного середовища, освоєння та розвиток нових ринків таких як: ринок інформаційних технологій, «квазіринки» і т.д., створення умов для ефективного руху капіталу між ринками, створення умов для рівного ефективного конкурентного функціонування всіх суб'єктів ринкових відносин, зростання рівня конкурентоспроможності вітчизняної продукції та виробництва.

Вище зазначені концептуальні дослідження підтверджують тези науковців, щодо доцільності формування структурної політики держави на засадах безпекоорієнтованого підходу [12, с.49], який передбачає зорієнтованість політики та реалізацію пріоритетів економічної безпеки держави та пошук механізмів подолання суперечностей між пріоритетами економічної безпеки держави та пріоритетами економічного розвитку, що в тій чи в іншій мірі виникатимуть в системі.

Узагальнення аспектів взаємозв'язку та взаємовпливу компонентів структурної політики та складових економічної політики держави дає можливість визначити особливості та характеристики їх взаємодії та функціонування. По-перше, структурна політика поєднує у собі цілий комплекс напрямів та інструментів, що застосовуються із метою її реалізації і цей інструментарій використовується для державного регулювання та забезпечення економічної безпеки держави. По-друге,

зміст структурної політики відображає ту економічну модель розвитку, що склалася в економіці країни та державному управлінні економікою на даний час. По-третє, структурна політика держави відображає ті пріоритети та бачення подальшого економічного розвитку, що є на часі для країни стратегічними та виступають основними чинниками стабільності та розвитку, водночас стабільність та розвиток є одними із основних завдань забезпечення економічної безпеки держави та показниками її сталого рівня й ефективності. По-четверте, ефективність структурної політики значною мірою залежить від ефективності та раціональної структури державного управління. По-п'яте, основою формування та впровадження структурної політики та структурних змін є сформоване інституційне забезпечення, що складається із стану та розвитку державних та ринкових інститутів та сформованого нормативно- правового поля, що діє у країні за кожною із сфер розвитку

Висновки. В результаті проведених досліджень визначено основні аспекти реалізації структурної політики держави та її промислового розвитку в контексті забезпечення економічної безпеки держави, взаємозв'язок складових, сфер системи економічної безпеки держави та напрямів, компонентів структурної політики держави в сучасних умовах динамічних соціально-економічних змін. Визначено, що економічні системи перебувають в стані постійних структурних трансформацій, що є результатом їх внутрішнього розвитку та зміни структури внаслідок дії як внутрішніх так і зовнішніх факторів. Відповідно, структура економічної системи країни має ефективно змінюватися, щоби відповідати потребам часу, ринку й трансформаціям економічної системи та забезпечувати, підтримувати необхідну якість і динаміку розвитку, відповідати на запити і протидіяти загрозам. Структурна політика держави має змінюватися, модифікуватися, а

структурні зміни та інституційні реформи є обов'язковими необхідними інструментами державного управління як в забезпеченні стабільності й розвитку економічної системи країни так і в забезпеченні її економічної безпеки.

Література:

1. Мунтян В. І. Економічна безпека України. К.: КВШ, 1998. 462 с.
2. Мірошніченко О. В. Визначальні функції системи національної економічної безпеки. *Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки*. 2007. №12. С. 8-12.
3. Сенчагов В. О. О сущности и основах стратегии экономической безопасности России. *Вопросы экономики*. 1995. №1. С. 97-106.
4. Бандурка О. М. Основи економічної безпеки Х.: НУВС, 2003. 236 с.
5. Ревенко А. Проблеми формування національної економічної безпеки України. *Економіка України*. 1993. №11. С. 15-21.
6. Шлемко В.Т. Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення. К.: НІСД, 1997. 144 с.
7. Жаліло Я. А. Стратегія національної безпеки України в контексті досвіду світової спільноти. К.: Сатсанга, 2001. 224с.
8. Геєць В. М. Моделивання економічної безпеки : держава, регіон, підприємство. Харків, 2006. 240 с.
9. Пастернак-Таранущенко Г. Економічна та національна безпека держави. *Економіка України*. 1994. №2. С. 51-56.
10. Баженова О. Економічна безпека України: сучасний етап. *Банківська справа*. 2008. №1. С. 52-61.
11. Дацків Р. М. Економічна безпека держави в умовах глобалізаційної конкуренції. Львів : Центр Європи, 2006. 160 с.
12. Коцко Т. А. Сутність та роль структурної політики в забезпеченні економічної безпеки держави. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. №2-1 (08). С. 46-52.
13. Ковтун О. І. Державне регулювання економіки. Львів: Новий світ, 2006. 432 с.
14. Григор'єва С. В. Структурна політика та деякі суперечності сучасних форм її реалізації. *Економіка и управление*. 2013. №2. С. 136-139.
15. Мельник М. І. Формування бізнес-середовища України в умовах інституційних трансформацій. Львів: ІРД НАН України, 2012. 568 с.

Reference:

1. Muntian, V. I. (1998) *Ekonomichna bezpeka Ukrainy* [Economic security of Ukraine]. Kyiv, KVSh, Ukraine.
2. Miroshnichenko, O. V. (2007) "Definitive functions of the system of national economic security", *Naukovyy visnyk Volyns'koho derzhavnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky*, №12. pp. 8-12.
3. Senchahov, V. O. (2003) "On the essence and fundamentals of Russia's economic security strategy", *Voprosy ekonomyky*, №1. pp. 97-106
4. Bandurka O. M. (2003) *Osnovy ekonomichnoi bezpeky* [Basics of economic security], Kyiv: NUVS, 236p.
5. Revenko, A. (1993) "Problems of formation of national economic security of Ukraine", *Ekonomika Ukrainy*. №11, pp. 15-21.
6. Shlemko, V. T. (1997) *Ekonomichna bezpeka Ukrainy: sutnist' i napriamky zabezpechennia* [Economic security: essence and direction software] NISD, Kyiv, Ukraine.
7. Zhalilo, Y. A. (2001) *Stratehiia natsional'noi bezpeky Ukrainy v konteksti dosvidu svitovoi spil'noty* [National security strategy of Ukraine in the context of the experience of the world community] Satsanha, Kyiv, Ukraine.
8. Heiets', V. M. (2006) *Modeliuvannia ekonomichnoi bezpeky : derzhava, rehion, pidpriemstvo* [Modeling of economic security: State, region, Enterprise], Kharkiv, Ukraine.
9. Pasternak-Taranuschenko H. (1994) "Economic and national security of the State", *Ekonomika Ukrainy*. № 2. pp. 51-56
10. Bazhenova, O. (2008) "Economic security: the modern stage", *Bankivs'ka sprava*. № 1, pp. 52- 61.
11. Datskiv, R. M. (2006) *Ekonomichna bezpeka derzhavy v umovakh hlobalizatsijnoi konkurentsii* [Economic security of the State in the face of globalizacijnoi competition], Tsentr Yevropy, L'viv, Ukraine.
12. Kotsko, T. A. (2017) "The essence and role of structural policy to ensure the economic security of the State", *Ekonomichnyj visnyk Zaporiz'koi derzhavnoi inzhenernoi akademii*, № 2-1 (08). pp. 46-52.
13. Kovtun O.I. (2006) *Derzhavne rehuliuвання ekonomiky* [State regulation of economy], Novyj svit, L'viv, Ukraine.
14. Hryhor`ieva, S. V. (2013) "Structural policy and some of the contradictions of modern forms of its realization", *Ekonomyka y upravlenye*, № 2. pp. 136-139.
15. Mel'nyk, M. I. (2012) *Formuvannia biznes-seredovyscha Ukrainy v umovakh instytutsijnykh transformatsij* [The formation of the business environment of Ukraine in conditions of institutional transformation], IRD NAN, L'viv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 03.05.2019 р.

УДК 65.012.8:338(477)..

МІСЦЕ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИПЛОМАТІЇ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Рокоча В.В.¹, Горбачук О.І.²

¹ д.е.н., професор кафедри міжнародних економічних відносин, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна, тел.: (044)-456-71-91, e-mail: virar@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0002-0467-856X

² к.е.н., доцент кафедри міжнародних економічних відносин, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна, тел.: (044)-456-71-91, e-mail: OleksandrGI@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0001-2110-3254, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-110-118>

LOCATION OF ECONOMIC DIPLOMACY IN THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF THE STATE

Rokocha V.¹, Horbachuk O.²

¹ doctor of economics, professor of the Department of International Economic Relations, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel.: (044)-456-71-91, e-mail: virar@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0002-0467-856X

² Ph.D (Economics), associate professor of the Department of International Economic Relations, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel. (044)-456-71-91, e-mail: OleksandrGI@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0001-2110-3254, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-110-118>

Анотація. В умовах глобальних трансформацій, з огляду на зростання масштабів міжнародної економічної взаємодії, збільшення її учасників і загострення конкурентної боротьби, з'явилася необхідність в універсальному механізмі оперативного узгодження та врегулювання різних, інколи діаметрально протилежних економічних інтересів держав. Функції такого механізму в сучасній міжнародній практиці виконує економічна дипломатія, інструменти якої успішно застосовуються для подолання бар'єрів на шляху міжнародної торгівлі, вирішення суперечок та зброї ринку, дотримання умов контрактів, забезпечення усіх сторін міжнародних економічних відносин максимально симетричною інформацією. У статті обґрунтовується факт системного впливу інструментів економічної дипломатії на інтенсивність міжнародних торгово-інвестиційних потоків і відповідно на складові економічної безпеки держави. Зокрема в результаті здійсненого кореляційного, регресійного і дисперсійного аналізу попередньо зібраних і систематизованих первинних емпіричних даних, що проводився із застосуванням мультиплікативної моделі, доведено пряму позитивну залежність між дією інструментів економічної дипломатії та основними показниками зовнішньоекономічної діяльності України (експорт, імпорт, ПІІ). Виявлений зв'язок є статистично значущим. Цей факт може свідчити про безпосередній вплив політико-дипломатичного компоненту на зовнішньоекономічну та інвестиційно-інноваційну складові економічної безпеки України а також про опосередкований вплив на інші складові, що має суттєво корегувати загальний інтегральний індекс рівня економічної безпеки України. Тобто зроблено перший крок у науковому розумінні характеру і степені впливу інструментів економічної дипломатії на рівень економічної безпеки української держави. Ця наукова проблема вимагає подальших досліджень, але вже сьогодні, на основі отриманих авторами результатів, можна обґрунтовувати необхідність внесення до Методики розрахунку рівня економічної безпеки України політико-дипломатичного компоненту.

Ключові слова: економічна безпека держави, економічна дипломатія, теоретичні та емпіричні дослідження, первинні емпіричні дані, моделювання.

Формул: 6, рис.: 2, таб.: 2, бібл.: 14

Annotation. In the context of global transformations, in view of the growth of international economic cooperation, the increase in its participants and the intensification of competition, the need for a universal mechanism for operational coordination and settlement of various, sometimes diametrically opposed, economic interests of states appeared. The functions of such a mechanism in modern international practice are carried out by economic diplomacy, whose tools are successfully used to overcome the barriers to international trade, resolve disputes and weapons market, adhere to the terms of contracts, and provide all sides of international economic relations with as symmetrical information as possible. The article substantiates the fact of systematic influence of instruments of economic diplomacy on the intensity of international trade and investment flows and, accordingly, on a number of components of economic

security of the state. In particular, as a result of the correlation, regression and dispersion analysis of pre-assembled and systematized primary empirical data carried out with the use of a multiplicative model, a direct positive correlation was established between the operation of instruments of economic diplomacy and the main indicators of foreign economic activity of Ukraine (export, import, FDI). The revealed link is statistically significant. This fact may indicate the direct influence of the political-diplomatic component on the external economic and investment-innovation components of Ukraine's economic security, as well as the indirect influence on other components, which should substantially adjust the overall integral index of the level of economic security of Ukraine. That is, the first step in the scientific understanding of the nature and degree of influence of instruments of economic diplomacy on the level of economic security of the state. This scientific problem requires further research, but today, based on the results obtained by the authors, it is possible to justify the necessity of making a political and diplomatic component to the Methodology of calculating the level of economic security of Ukraine.

Key words: *economic security of the state, economic diplomacy, theoretical and empirical research, primary empirical data, modeling.*

Formulas: 6, fig.: 2, tab: 2, bibl.: 14

Постановка проблеми. В умовах глобальних трансформацій, з огляду на зростання масштабів міжнародної економічної взаємодії, збільшення її учасників і загострення конкурентної боротьби, з'явилася необхідність в універсальному механізмі оперативного узгодження та врегулювання різних, інколи діаметрально протилежних економічних інтересів держав. Функції такого механізму в сучасній міжнародній практиці виконує економічна дипломатія, інструменти якої успішно застосовуються для подолання бар'єрів на шляху міжнародної торгівлі, вирішення суперечок та збоїв ринку, дотримання умов контрактів, забезпечення усіх сторін міжнародних економічних відносин.

Західними фахівцями на основі емпіричних досліджень доведено, що відкриття додаткового консульства в країні перебування пов'язане зі зростанням експорту в цю країну на 6-10 %, а відкриття посольства має такий самий ефект, як зниження від 2 до 12 відсоткових пунктів адвалорного тарифу [1]. Наведені цифри вказують на високий рівень дієвості інструментів економічної дипломатії розвинених країн, відтак на важливість моніторингу та кількісної оцінки їх ефективності.

Виконуючи свої функції, економічна дипломатія виступає одночасно і як інструмент стимулювання світових товарно-інвестиційних потоків, і як фактор захисту національних інтересів та забезпечення економічної безпеки держав.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основи економічної

дипломатії як науки і міжнародної практики, її роль і місце в сучасних міжнародних відносинах вивчали такі зарубіжні й вітчизняні вчені, як Н. Бейн і С. Вулкок [2], В. Вергун [3], Г. Каррон де ла Карр'єр [4], В. Щетінін [5] та ін. Емпіричні дослідження в галузі економічної дипломатії розпочав А. Роуз [6], продовжують науковий пошук М. Маурел і Е. Афман [7], Г. Крюсен і А. Лежур [8] та ін. Окремим прикладним аспектам ролі економічної дипломатії в системі економічної безпеки держави присвячені роботи таких учених, як: П. ван Бергейк і С. Мунс [9], В. Нижник [10], К. Фліссак [11] та ін. Проте наукові публікації на пострадянському просторі, що присвячені економічній дипломатії, носять переважно вузькогалузевий теоретичний характер і не дають відповіді на питання місця економічної дипломатії у створенні системи економічної безпеки держави, як цей вплив відображається на рівні економічної безпеки держав.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в емпіричній перевірці значущості впливу інструментів економічної дипломатії на основні показники зовнішньоекономічної діяльності держави, а звідси на складові її економічної безпеки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наукова гіпотеза, якою керуються автори у своєму дослідженні, полягає в тому, що інструменти економічної дипломатії, впливаючи на інтенсивність торгово-інвестиційних потоків, коригують загальний

інтегральний індекс економічної безпеки держави. Це пов'язано з тим, що лібералізація зовнішньоекономічної діяльності може створювати загрозу економічній безпеці країни, якщо в її запровадженні порушується низка важливих принципів. Насамперед зовнішньоекономічна лібералізація не повинна випереджати внутрішню економічну діяльність, оскільки цим створюється зовнішній конкурентний тиск на національних товаровиробників і процес пристосування національного виробничого потенціалу до міжнародного конкурентного середовища ускладнюється, особливо в галузях, які випускають високотехнологічну, капіталомістку та наукоємну продукцію [12]. В умовах відкритої економіки економічна безпека держави ґрунтується на мінімізації збитків від дії негативних зовнішніх чинників, створенні сприятливих умов для розвитку економіки шляхом її активної участі у світовому поділі чинників виробництва та зовнішньоекономічній діяльності, що відповідає національним економічним інтересам. Відтак система економічної безпеки будь-якої країни має враховувати крім внутрішніх загроз нові глобальні ризики, які виникають в процесі зовнішньоекономічної діяльності [13].

Для емпіричної перевірки цього зв'язку авторами було розроблено алгоритм, який містить у собі збір та обробку емпіричних даних названих видів діяльності, їх кореляційно-регресійний та дисперсійний аналіз та застосовано ряд інших математичних розрахунків і моделей. Було зібрано дані по 28 країнах – економічних партнерах України та згруповано їх у п'ять груп: країни - найбільші торгові партнери України (Білорусь, Єгипет, Індія, Італія, Казахстан, Китай, Німеччина, Польща, РФ, США, Туреччина, Туркменістан, Угорщина); країни - найбільші інвестори України (Австрія, Британія, Італія, Кіпр, Нідерланди, Німеччина, Польща, РФ, США, Франція, Швейцарія, Швеція); країни G-7 та Корея (Британія, Італія, Канада, Німеччина, США, Франція, Японія, Корея); суміжні країни (Білорусь,

Молдова, Польща, Румунія, РФ, Словаччина, Угорщина); країни - партнери України по ГУАМ (Азербайджан, Грузія, Молдова).

Усі ці країни мають з Україною постійні, довготривалі та плідні політико-економічні зв'язки. Часові межі вибірки даних взято за період з 2004 по 2015 рік включно, тобто за 12 років. Що стосується дипломатичних інструментів, то вибірка даних була зроблена з часу встановлення дипломатичних відносин до 2015 року.

Першим кроком аналітичної обробки емпіричних даних став кореляційний аналіз. Його метою було виявлення лінійної залежності економічних показників: первинних результуючих залежних змінних (y) від впливу інструментів економічної дипломатії - факторних змінних (x). Як первинні залежні змінні (y) розглядалися обсяги (1) експорту товарів (y_1), (2) імпорту товарів (y_2), (3) залучених в Україну прямих іноземних інвестицій (ПІІ) (y_3). Як інструменти економічної дипломатії - факторні змінні (x) – автори використали: рейтинг роботи іноземних посольств в Україні (x_1) та українських посольств за кордоном (x_2), кількість іноземних генеральних консульств в Україні (x_3) та українських генеральних консульств за кордоном (x_4), кількість іноземних почесних консульств в Україні (x_5) та українських почесних консульств за кордоном (x_6), кількість візитів рівня глав держав до України (x_7) та візитів українських президентів за кордон (x_8), кількість візитів високого рівня до України (x_9) та візитів українських високо посадовців (спеціальних посланників Президента України, голів ВР, прем'єр-міністрів, керівників МЗС) за кордон (x_{10}), кількість постійно діючих двосторонніх органів високого рівня (x_{11}), кількість діючих угод (x_{12}), чисельність української діаспори в країнах перебування (x_{13}) та кількість українських громадських організацій в країнах перебування (x_{14}).

За результатами лінійного кореляційного аналізу було виявлено статистично значущий зв'язок між

інструментами економічної дипломатії і показниками з експорту (в середньому $r = 0,8$) та імпорту (в середньому $r = 0,7$); щодо ПІІ, то суттєвого зв'язку не виявлено (в середньому $r = 0,1$). Отже, можна зробити висновок що інструменти економічної дипломатії справляють значущий вплив на зовнішньоторговельну безпеку держави, але в частині інвестиційно-інноваційної безпеки цей вплив є незначним. Оскільки лінійна залежність є найпростішою і може мати певні похибки, первинні дані було оброблено з використанням методів виявлення більш складних (нелінійних) форм зв'язку.

Регресійний аналіз первинних змінних проводився в межах спеціально виведеної мультиплікативної експоненціальної моделі (1.1), в якій фігурували усі параметри досліджуваних даних, завдяки чому було отримано достовірні числові показники залежності як для усього об'єму даних, так і для кожного параметру окремо. Модель була перевірена на адекватність і стала базовою у дослідженні.

$$y_1 = \alpha \prod_{i=1}^{14} \beta_i^{x_i}. \quad (1.1)$$

За результатами регресійного і дисперсійного аналізу, що був проведений на основі моделі (1.1), було отримано додаткові дані щодо зв'язку

досліджуваних показників: для експорту (y_1) він становить 23,854%, для імпорту (y_2) - 20,033%, для ПІІ (y_3) - 20,032%, тобто у розглянутому часовому періоді зміна (варіація) досліджуваних економічних показників в межах 20% залежить від зміни (варіації) виділених 14 факторів дипломатичного компоненту. Такі параметри зв'язку засвідчують наявність і значущість позитивної залежності первинних змінних та застосування в моделі оптимального переліку інструментів економічної дипломатії.

За допомогою базової моделі методом головних компонент визначено вагові коефіцієнти 14 факторних змінних (x) та на підставі отриманих результатів розроблено алгоритм визначення інтегрального індексу економічної дипломатії України. Перевірка алгоритму включала в себе: нормування та визначення вагових коефіцієнтів результуючих змінних (y) (табл. 1); розрахунок значення інтегральних індексів української економічної дипломатії для кожної з 28 досліджуваних країн та значення субіндексів експорту, імпорту, ПІІ. Загальний же інтегральний індекс української економічної дипломатії було розраховано як середньозважену величину шляхом згортки значень субіндексів.

Таблиця 1

Вагові коефіцієнти факторів

i	a_i
1	0,044592
2	0,042682
3	0,070114
4	0,059232
5	0,144466
6	0,100286
7	0,090119
8	0,055206
9	0,068242
10	0,046468
11	0,107091
12	0,049667
13	0,053085
14	0,068749

Інтегральний індекс для експорту визначався за формулою:

$$I_1 = \sum_{i=1}^{14} a_i x_i = 0,044592x_1 + 0,042682x_2 + 0,070114x_3 + \\ + 0,059232x_4 + 0,144466x_5 + 0,100286x_6 + 0,090119x_7 + 0,055206x_8 + \\ + 0,068242x_9 + 0,046468x_{10} + 0,107091x_{11} + 0,049667x_{12} + \\ + 0,053085x_{13} + 0,068749x_{14} \quad (1.3)$$

для імпорту -

$$I_2 = \sum_{i=1}^{14} a_i (y_2) x_i = 0,046889x_1 + 0,044880x_2 + 0,073725x_3 + \\ + 0,062283x_4 + 0,151907x_5 + 0,105451x_6 + 0,094761x_7 + 0,058049x_8 + \\ + 0,020252x_9 + 0,048862x_{10} + 0,112607x_{11} + 0,052225x_{12} + \\ + 0,055819x_{13} + 0,072290x_{14} \quad (1.4)$$

для ІІІ -

$$I_3 = \sum_{i=1}^{14} a_i (y_3) x_i = 0,073198x_1 + 0,116282x_2 + 0,026908x_3 + \\ + 0,023721x_4 + 0,015940x_5 + 0,036598x_6 + 0,114782x_7 + 0,092256x_8 + \\ + 0,099363x_9 + 0,105851x_{10} + 0,009336x_{11} + 0,075102x_{12} + \\ + 0,083643x_{13} + 0,053822x_{14} \quad (1.5)$$

Нормування даних для всіх країн і за весь період здійснювалося за методом розмаху варіації, а вагові коефіцієнти

результуючих змінних (у) розраховувалися за методом головних компонент (табл. 2).

Таблиця 2

Вагові коефіцієнти результуючих змінних y_1, y_2, y_3

№	y_1	y_2	y_3
1	0,100127	0,046889	0,073198
2	0,1001	0,04488	0,116282
3	0,100005	0,073725	0,026908
4	0,100006	0,062283	0,023721
5	0,050003	0,151907	0,01594
6	0,050014	0,105451	0,036598
7	0,040185	0,094761	0,114782
8	0,060453	0,058049	0,092256
9	0,020379	0,020252	0,099363
10	0,080914	0,048862	0,105851
11	0,100004	0,112607	0,009336
12	0,01474	0,052225	0,075102
13	0,18096	0,055819	0,083643
14	0,002112	0,07229	0,053822

На основі отриманих результатів та з використанням статистичного аналізу кількісних показників 14 факторів (інструментів економічної дипломатії) щодо 28 країн світу (основних партнерів за період 2004-2015 рр.) розраховано субіндекси за основними показниками результативності зовнішньоекономічної діяльності України:

загальний інтегральний субіндекс за експортом

$$I_{експ} = 0,14645$$

загальний інтегральний субіндекс за імпортом

$$I_{имп} = 0,16592$$

загальний інтегральний субіндекс за ІІІ

$$I_{III} = 0,19779$$

Загальний інтегральний індекс української економічної дипломатії розраховувався як середньозважена

величина шляхом згортки значень субіндексів експорту, імпорту, ПІІ за формулою:

$$I_{\text{ЕД}} = \sum_{j=1}^3 k_j I_j \quad (1.6)$$

де, k_j – ваговий коефіцієнт, прийнятий за $\frac{1}{3}$; I_j – інтегральний індекс.

Звідси загальний інтегральний індекс української економічної дипломатії - $I_{\text{ЕД}} = 0,170039276$.

Оскільки сукупний внесок досліджуваних країн у загальний обсяг українського експорту, імпорту та залучених ПІІ становить $\approx 80\%$, а період дослідження охоплює 25 років, то отримані індекси можна вважати універсальними і застосовувати їх як еталонні в економетричних розрахунках щодо ефективності української економічної дипломатії.

У перебігу дослідження також було проаналізовано динаміку щільності зв'язку між змінними (x) і (y) окремо за кожен рік і за увесь досліджуваний період. У результаті проведеного кореляційного аналізу найсуттєвіший зв'язок між x і y було зафіксовано в роботі зарубіжних і українських посольств (у середньому коефіцієнт кореляції $r = 0,9$), українські консульства показують суттєво менший рівень щільності зв'язку - в середньому $r = 0,2$ проти середнього $r = 0,5$ щодо зарубіжних консульств. Щодо у3 (ПІІ), тог отриманий результат виявив найнижчі значення кореляційної залежності. Отож, можна припустити, що інструменти офіційної економічної дипломатії можуть суттєво впливати на рівень зовнішньоторговельної безпеки, щодо інвестиційно-інноваційної безпеки, то такий вплив не виявлено.

При проведенні дослідження було звернено увагу на особливості транскордонного співробітництва як фактору взаємодії економічної дипломатії та економічної безпеки держави. Об'єктом цього аналізу стало транскордонне співробітництво в Єврореґіоні - двохсторонні і багатосторонні міжнародні

асоціації та об'єднання прикордонних адміністративно-територіальних одиниць України та держав Центральної і Східної Європи, зокрема міжнародна асоціація Карпатський Єврореґіон у складі 4 країн: Польща, Словаччина, Угорщина та Румунія. Результати аналізу свідчать про наявність позитивного статистично значущого зв'язку між змінними (x) і (y) практично за усіма групами країн і за усіма змінними (x). Шляхом вилучення було встановлено оптимальну групу країн для подальшого розвитку економічних і політико-дипломатичних відносин України на рівні транскордонного співробітництва: Польща, Румунія, Угорщина і доведено, що з діючих форматів транскордонного співробітництва Карпатський Єврореґіон є для України оптимальним і найбільш ефективним.

Подальший аналіз ролі інструментів економічної дипломатії у формуванні кожного з видів зовнішньоекономічної діяльності України у відносинах з групою досліджуваних країн на рівні двосторонніх відносин засвідчив кореляційні коефіцієнти близькі до $r = 1$. Отож, можемо говорити про прямий, суттєвий зв'язок між змінними (x) та (y) за кожен рік і за увесь період транскордонного співробітництва з названими країнами.

Результати отриманих розрахунків багато в чому збігаються з оцінкою західних фахівців, щодо дії інструментів економічної дипломатії в розвинених країнах. Звідси можемо припустити, що рівень розвитку країн не здійснює суттєвого впливу на ефективність використання дипломатичних інструментів при проведенні торгово-інвестиційної діяльності. Об'єм опрацьованих даних та перевірена на адекватність модель, за допомогою якої отримано ці результати, дають підстави стверджувати, що розрахована ступінь впливу інструментів економічної дипломатії на зовнішньоторговельну та інвестиційну діяльність української держави є достатньою точною. Виходячи з цього, ми можемо припустити, що цей вплив суттєво і позитивно позначається на рівні інвестиційно-інноваційної та зовнішньоторговельної складових економічної безпеки України.

Структурно-логічну схему впливу інструментів економічної дипломатії на складові економічної безпеки України представлено на (рис.1).

Виходячи з проведеного дослідження, на рівень інвестиційної та зовнішньоторговельної складові економічної безпеки країни інструменти економічної дипломатії здійснюють прямий, суттєвий вплив; на енергетичну та фінансову складові - прямий і опосередкований вплив; на виробничу та

макроекономічну складові – опосередкований; вплив на продовольчу, соціальну та демографічну складові економічної безпеки є похідним від перелічених.

У ширшому розумінні це можна проілюструвати як зовнішньоекономічну діяльність держави з відкритою національною економікою, яка є складовою світової економічної системи (рис.2).

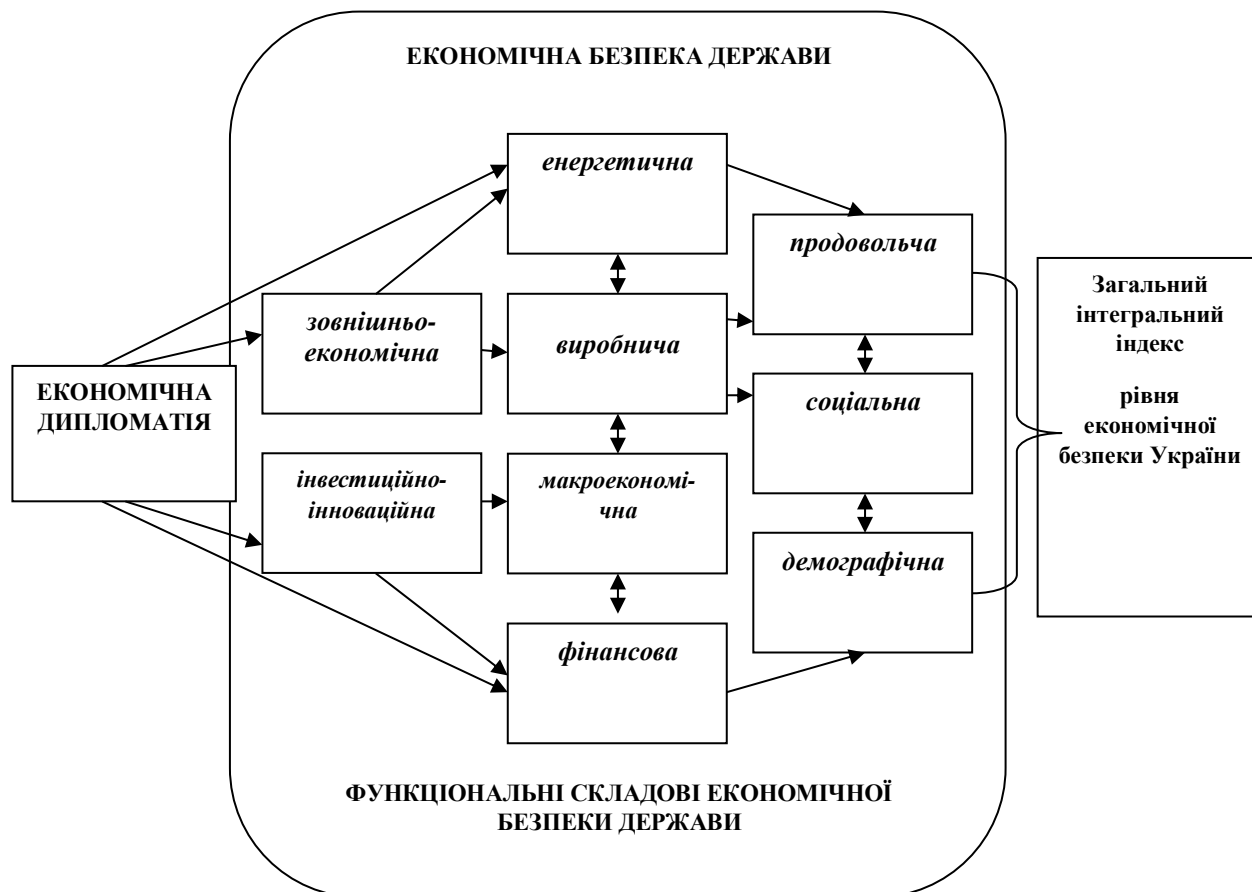


Рис. 1. Структурно-логічна схема впливу інструментів економічної дипломатії на складові економічної безпеки України

Висновки. Держава через політико-дипломатичні важелі (інструменти економічної дипломатії) активно впливає на формування своїх основних показників зовнішньоекономічної діяльності: експорту, імпорту, ПІІ. Цей вплив, з огляду на результати наукового дослідження, є значущим, позитивним, що сприяє інтенсифікації товарно-інвестиційних потоків. Звідси, відповідний позитивний вплив здійснюється на інвестиційно-інноваційну,

зовнішньоекономічну і у великій мірі на енергетичну складові економічної безпеки держави. Потім відбувається взаємний вплив на рівні усіх складових, який в сукупності і формує стан економічної безпеки країни. Тобто є підстави стверджувати, що економічна дипломатія шляхом прямих і опосередкованих впливів бере активну участь у формуванні інтегрального індексу рівня економічної безпеки України, що врешті відповідає національним інтересам держави і

безпосередньо позначається на рівні і якості життя громадян [14].

Таким чином, зроблено перший крок у науковому розумінні значущості впливу інструментів економічної дипломатії на рівень економічної безпеки української

держави. Ця наукова проблема вимагає подальших досліджень. Але вже сьогодні можна обґрунтувати необхідність включення до методик розрахунку рівня економічної безпеки держави політико-дипломатичного компоненту.

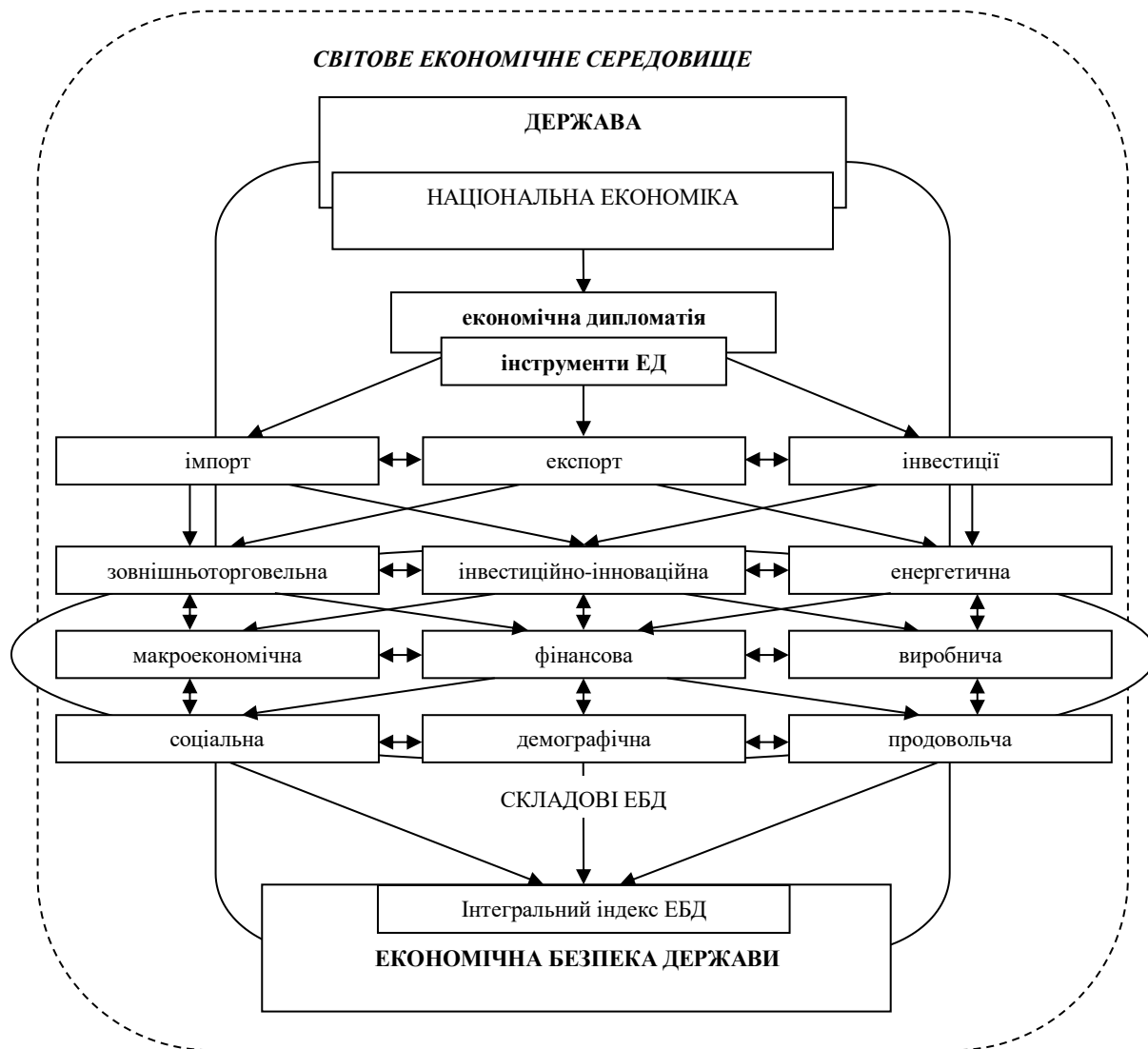


Рис. 2. Структурно-логічна схема впливу інструментів економічної дипломатії на рівень економічної безпеки української держави

Література:

1. Peter A.G. van Bergeijk, Selwyn J.V. Moons, (2013) Economic Diplomacy Works: A meta-analysis of its effect on international economic flows. URL : http://www2.gre.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0015/822102/Selwyn-J.V.-Moons-and-Peter-A.G.-van-Bergeijk-Economic-Diplomacy-Works-a-meta-analysis-of-its-effect-on-international-economic-flows.pdf.

2. Baine, N. and S. Woolcock, (2016) The New Economic Diplomacy: Decision Making and Negotiation in International Economic Relations, Ashgate Publishing Ltd. URL :

<https://www.amazon.com/New-Economic-Diplomacy-Decision-Making-International/dp/140942541X>

3. Вергун В. А. Економічна дипломатія: навчальний посібник. Київ : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2010. 303 с.

4. Ги Каррон де ла Каррьер. Экономическая дипломатия. Дипломат и рынок / Ги Каррон де ла Каррьер ; [перевод с франц. О.И. Пичугина]. Москва : «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2003. 296 с.

5. Щетинин В.Д. Экономическая дипломатия: Учебное пособие для вузов. Дипломат. акад. МИД

России. Москва : Международные отношения, 2001. 280 с.

6. Rose, A.K., 2007, 'The Foreign Service and Foreign Trade: Embassies as Export Promotion', *The World Economy*, 30 (1), pp. 22-38. URL : <http://www.nber.org/papers/w11111.pdf>

7. Maurel, M. and E. Afman, "Diplomatic Relations and Trade Reorientation in Transition Countries" Paper presented at "The Gravity Equation Or: Why the World is not Flat" University of Groningen, 19 october 2007.

8. Creusen, H. and A. Lejour (2011), 'Uncertainty and the export decisions of Dutch firms', CPB discussion paper 183, The Hague. URL : <http://www.cpb.nl/en/publication/uncertainty-and-export-decisions-dutch-firms>

9. Economic Diplomacy and Economic Security by Peter A.G. van Bergeijk and Selwyn Moons URL : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1436584

10. Нижник В. М. Економічна дипломатія та економічна безпека України : навчальний посібник Хмельницький : ХНУ, 2007. 299 с.

11. Фліссак К. А. Економічна дипломатія : навч. посіб. Тернопіль : «Новий колір», 2013. 440 с.

12. Белоусова І. А. Економічна безпека як стратегічна складова національної безпеки України URL : <http://soskin.info/ea/2010/5-6/201036zmist.html>

13. Рокоча В. В. Трансформація системи національної економічної безпеки в умовах глобалізації світової економіки. *Зовнішня торгівля. Економічна безпека*. Вип. 10. Київ, 2014. С. 71-77.

14. Горбачук О. І. Економічна дипломатія в забезпеченні економічної безпеки держави. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук зі спеціальності 21.04.01 - економічна безпека держави. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Київ, 2017.

Reference:

1. Peter A.G. van Bergeijk, Selwyn J.V. Moons, (2013) *Economic Diplomacy Works: A meta-analysis of its effect on international economic flows*. Available at:

http://www2.gre.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0015/822102/Selwyn-J.V.-Moons-and-Peter-A.G.-van-Bergeijk-Economic-Diplomacy-Works-a-meta-analysis-of-its-effect-on-international-economic-flows.pdf.

2. Baine, N. and S. Woolcock, (2016) *The New Economic Diplomacy: Decision Making and Negotiation in International Economic Relations*, Ashgate Publishing Ltd. Available at: <https://www.amazon.com/New-Economic-Diplomacy-Decision-Making-International/dp/140942541X>.

3. Verhun, V. A. (2010) *Ekonomichna diplomatia [Economic diplomacy]*, Vydavnycho-polihrfichnyi tsentr «Kyivskiy universytet», Kyiv, Ukraine.

4. Guy Carron de la Carrière. *Economic diplomacy. Diplomat and Market / Guy Carron de la Carrière*; [translation from French O.I. Pichugin].

5. Shchetynyn, V. D. (2001) *Ekonomicheskaiia dyplomatiia* [Economic diplomacy: textbook for universities], Moscow, Russia.

6. Rose, A. K. 2007 'The Foreign Service and Foreign Trade: Embassies as Export Promotion', *The World Economy*, 30 (1), pp. 22-38. Available at: <http://www.nber.org/papers/w11111.pdf>.

7. Maurel, M. and E. Afman, "Diplomatic Relations and Trade Reorientation in Transition Countries" Paper presented at "The Gravity Equation Or: Why the World is not Flat" University of Groningen, 19 october 2007.

8. Creusen, H. and A. Lejour (2011), 'Uncertainty and the export decisions of Dutch firms', CPB discussion paper 183, The Hague. Available at : <http://www.cpb.nl/en/publication/uncertainty-and-export-decisions-dutch-firms>

9. Economic Diplomacy and Economic Security by Peter A.G. van Bergeijk and Selwyn Moons Available at: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1436584

10. Nyzhnyk, V. M. (2007) *Ekonomichna dyplomatiia ta ekonomichna bezpeka Ukrainy* [Economic diplomacy and economic security of Ukraine], KhNU, Khmelnytskyi, Ukraine.

11. Flissak, K. A. (2013) *Ekonomichna dyplomatiia* [Economic diplomacy], Novyi kolor, Ternopil, Ukraine.

12. Bielousova, I. A. (2010) "Ekonomichna bezpeka yak stratehichna skladova natsionalnoi bezpeky Ukrainy". Available at: <http://soskin.info/ea/2010/5-6/201036zmist.html>.

13. Rokocha, V. V. (2014) "Transformation of the system of national economic security in the conditions of globalization of the world economy", *Zovnishnia torhivlia. Ekonomichna bezpeka*, Vol. 10. pp. 71-77.

14. Horbachuk, O. I. (2017) *Ekonomichna dyplomatiia v zabezpechenni ekonomichnoi bezpeky derzhavy*. Abstract of Ph.D. dissertation, Global economy, «KROK» University, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2019 р.

УДК 331.556.4

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Шапоренко О.І.

д.держ.упр., професор, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (044)-455-57-57, e-mail.: shaporenkoo@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0003-4989-0721, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-119-125>

MECHANISMS OF STATE REGULATION OF EXTERNAL LABOR MIGRATION

Shaporenko O.

doctor of science in public administration, professor, "KROK" University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine,
tel.: (044)-455-57-57, e-mail.: shaporenkoo@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0003-4989-0721, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-119-125>

Анотація. У статті визначена мета державного регулювання зовнішньої трудової міграції, яка полягає в досягненні територіальної і структурної збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці за рахунок експорту і імпорту робочої сили з урахуванням забезпечення національної безпеки країни і реалізації конституційних прав громадян. А також основні завдання регулювання процесів зовнішньої трудової міграції, у тому числі у сфері експорту робочої сили основними завданнями та у сфері імпорту робочої сили основними завданнями. Запропоновано заходи державного регулювання процесів зовнішньої трудової міграції на перспективу до 2025 року. Визначено, що організаційно-економічний механізм державного регулювання процесів зовнішньої трудової міграції в Україні включає такі, взаємопов'язані блоки: блок 1 «регулювання зовнішньої трудової міграції»; блок 2 «Науковий супровід»; блок 3 «Система методів регулювання зовнішньої трудової міграції»; блок 4 «Система досягнення мети». Запропонований організаційно-економічний механізм регулювання зовнішньої трудової міграції реалізує принцип взаємних структурно-функціональних зв'язків окремих елементів системи державного регулювання зовнішньої трудової міграції. Стратегію регулювання міграційних процесів пропонується реалізувати за допомогою комплексу заходів по нормативно-правовому, економічному, організаційному, інформаційному забезпеченню і міжнародному співробітництву. Пропонується в рамках Державної міграційної програми розробити окрему підпрограму, що охоплює всі аспекти цього явища. Ця підпрограма не повинна дублювати або підміняти діючі національні цільові програми в області демографії, зайнятості населення та міграції, а лише посилювати окремі напрямки держрегулювання для досягнення поставленої мети.

Ключові слова: зовнішня трудова міграція, міграційна політика, державне регулювання, мігранти.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 11

Annotation. The article defines the purpose of degressive regulation of external migration, which is to achieve the theoretical and structural balance of the request and promotion of labor force through the export and import of the labor force with the aim of ensuring the national security of the country and the realization of the constitutional rights of citizens. And also the main tasks of regulating the processes of external labor migration, including in the sphere of the export of labor force, are the main tasks and in the sphere of the implementation of the work force's main tasks. The measures of degressive regulation of processes of external labor migration for the perspective up to 2025 are proposed. It is determined that the organizational and economic mechanism of state regulation of processes of external labor migration in Ukraine includes such interconnected blocks: block 1 "regulation of external labor migration"; block 2 "Science cookie"; block 3 of the "System of control systems for external tpdovoy migrations"; Block 4 "System for achieving the goal". The proposed organizational and economic mechanism of regulation of external labor migration implements the principle of mutual structural and functional relations of separate elements of the system of state regulation of external labor migration. It is proposed to implement the regulation of migration processes by means of a set of measures on the legal, legal, organizational, information provision and inter-institutional co-operation. It is offered in the framework of the Depositary Migration Program to develop a subproject that covers all aspects of this phenomenon. This sub-program should not duplicate or replace existing national target programs in the field of demography, employment and migration, and only increase the scope of de-regulation to achieve the goal.

Key words: external labor migration, migration policy, state regulation, migrants.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl.: 11

Постановка проблеми. В сучасних умовах при визначенні напрямів державного регулювання зовнішньої трудової міграції першорядне значення набуває ув'язка темпів розвитку національної економіки, що впливає на обсяг і структуру попиту на робочу силу і чисельність економічно активного населення, що формує пропозицію робочої сили на національному ринку праці. Формування міграційної поведінки трудових мігрантів слід здійснювати з урахуванням ситуації в сфері зайнятості населення та ринку праці на основі реалізації комплексу заходів, диференційованих за стадіями міграційного процесу.

Концептуальні засади державного регулювання зовнішньої трудової міграції слід визначати виходячи із сучасних уявлень світової спільноти, тенденцій і перспектив соціально-економічного та демографічного розвитку, а також пріоритетів, визначених ключовими програмними документами України. При цьому головна проблема полягає в необхідності більш чіткого визначення орієнтирів міграційної політики на перспективу, їх законодавчого закріплення і послідовного втілення їх за допомогою налагодженого організаційно-економічного механізму регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження проблем зовнішньої трудової міграції є вельми актуальними. Проблемам зовнішньої трудової міграції присвячено праці таких вчених, як М. М. Біль [2], В. Капітан [6], Т. Кір'ян, М. Шаповал, С. Коваль [8], Е. Лібанова [3], К. Мезенцев, Н. Мезенцева [10], Д. Станков [11] та ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з зовнішньої трудової міграції показав, що існуюча вітчизняна практика вимагає бідьш детального дослідження питань щодо заходів та основних напрямків регулювання стратегії міграційних процесів.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення механізмів державного

регулювання зовнішньої трудової міграцією: завдання, заходи та основних напрямків регулювання стратегії міграційних процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах процеси трудової міграції повинні регулюватися через призму проблем зайнятості населення та ринку праці, оскільки цільовим орієнтиром на етапі економічного зростання виступає теза про те, що держава за допомогою макроекономічного регулювання економіки повинна створювати максимально сприятливі умови для ефективної зайнятості та підтримки громадян, які в силу об'єктивних обставин позбавлені роботи [1, 4, 9].

Мета державного регулювання зовнішньої трудової міграції, на наш погляд, полягає в досягненні територіальної і структурної збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці за рахунок експорту і імпорту робочої сили з урахуванням забезпечення національної безпеки країни і реалізації конституційних прав громадян.

Основними завданнями регулювання процесів зовнішньої трудової міграції є:

- підвищення конкурентоспроможності робочої сили на міжнародному ринку праці;
- забезпечення повернення процесу зовнішньої трудової міграції;
- соціальний захист трудових мігрантів;
- підвищення контролю за трудовою міграцією;
- використання зароблених мігрантами коштів в цілях інвестиційного розвитку країни;
- формування і розвиток ефективної системи виявлення, попередження та припинення незаконної трудової міграції;
- розширення міжнародного співробітництва у сфері трудової міграції.

У сфері експорту робочої сили основними завданнями є:

- підвищення ефективності участі України в світовому розподілі праці;

- розвиток малого підприємництва в країні шляхом використання потенціалу поворотної трудової міграції;

- інвестиційний розвиток країни за рахунок використання зароблених мігрантами коштів;

- соціальний захист трудових мігрантів.

У сфері імпорту робочої сили основними завданнями є:

- залучення іноземної робочої сили в інтересах переходу до інноваційного соціально орієнтованого типу економічного розвитку;

- використання міграційних можливостей для залучення в країну капіталів, технологій і кваліфікованих кадрів;

- формування і розвиток ефективної системи виявлення;

- попередження і припинення незаконної трудової міграції.

В період 2019-2020 рр. представляється необхідним здійснення заходів, пов'язаних з удосконаленням інформаційного забезпечення процесу трудової міграції, уніфікацією трудового і міграційного законодавства України в рамках інтеграційних утворень країни. Першочерговими заходами даного етапу подаються такі:

- підвищення інформованості населення про кон'юнктуру на національному та зарубіжних ринках праці, права трудових мігрантів;

- подальший розвиток міграційної інфраструктури, що включає інформаційні центри, консультаційні послуги, юридичну допомогу;

- активна співпраця державних служб зайнятості та міграційних служб з приймаючими країнами, укладання прямих договорів про працевлаштування громадян як з країнами СНД, так і державами далекого зарубіжжя;

- збільшення частки грошових переказів, що проходять по формальних каналах, організація супутніх сервісів в сфері трудової міграції.

На другому етапі (2021-2023 рр.) заходи державного регулювання процесів зовнішньої трудової міграції мають бути спрямовані на:

- зближення і гармонізацію національних законодавств держав-учасниць СНД у сфері соціального захисту, оподаткування і пенсійного забезпечення трудових мігрантів, вдосконалення договірно-правової бази, яка регламентує ці питання;

- вдосконалення діючих і розробка нових нормативно-правових актів у сфері навчальної міграції та експорту освітніх послуг.

Організаційно-економічний механізм державного регулювання процесів зовнішньої трудової міграції в Україні включає такі, взвємопов'язані блоки:

1) блок 1 «регулювання зовнішньої трудової міграції». мета якого полягає у:

- досягненні економічно доцільних обсягів експорту та імпорту робочої сили виходячи з поточних і перспективних проблем зайнятості населення та ринку праці, створення умов для реалізації прав мігрантів;

- забезпеченні зворотності процесу зовнішньої трудової міграції;

- забезпеченні соціального захисту трудових мігрантів;

- підвищенні ефективності контролю за трудовою міграцією;

- використанні зароблених мігрантами коштів в цілях інвестиційного розвитку країни;

- формуванні і розвитку ефективної системи виявлення, попередження та припинення незаконної трудової міграції;

- розширенні міжнародного співробітництва у сфері трудової міграції;

2) блок 2 «Науковий супровід». Прийняття рішень в сфері зовнішньої трудової міграції базується на ситуаційному аналізі сформованих міграційних переміщень, а також сценарних прогнозах зайнятості та ринку праці;

3) блок 3 «Система методів регулювання зовнішньої трудової міграції», що включає заходи

законодавчого, економічного і організаційного характеру, в тому числі комплекс заходів по:

а) інформуванню, консультуванню, навчанню, допомоги в підготовці необхідних документів трудящих-мігрантів (стадія прийняття рішення про трудову міграцію);

б) наданню юридичної допомоги, забезпечення соціального захисту та страхування, участі профспілок у захисті прав мігрантів, стимулювання офіційних грошових переказів (стадія здійснення трудової діяльності);

в) реадаптації мігрантів після повернення в країну походження, інвестиційному використанню мігрантських переказів (стадія закінчення трудової діяльності);

4) блок 4 «Система досягнення мети» – система цільових індикаторів, що характеризують ступінь досягнення мети і рішення поставлених завдань стосовно до процесів експорту і імпорту робочої сили. Значення цільових індикаторів слід визначати за результатами аналізу даних показників за минулі роки, сформованих тенденцій, факторів і умов, що визначають їх динаміку.

Запропонований організаційно-економічний механізм регулювання зовнішньої трудової міграції реалізує принцип взаємних структурно-функціональних зв'язків окремих елементів системи державного регулювання зовнішньої трудової міграції. Результат реалізації даної системи заходів відстежується на основі системи моніторингу цільових індикаторів розвитку експорту та імпорту робочої сили і оцінки економічного ефекту від трудової міграції для національної економіки.

Стратегія регулювання міграційних процесів реалізується за допомогою комплексу заходів по нормативно-правовому, економічному, організаційному, інформаційному забезпеченню і міжнародному співробітництву, що становлять п'ять основних напрямків.

1. Нормативно-правове регулювання. На думку автора, подальше вдосконалення міграційного законодавства має бути орієнтоване на розширення правового поля легального виїзду української робочої сили, оптимізацію величини і спрямованості зовнішніх трудових потоків, вдосконалення обліку робочої сили, яка прибуває та вибуває, а також на сприяння поверненню трудових мігрантів та їх соціально-економічної адаптації [1, 9].

Потребує вдосконалення національного законодавства з питань соціального страхування та пенсійного забезпечення стосовно до трудових мігрантів, які в даний час досить далеко від міжнародних стандартів.

Потрібне подальше вдосконалення термінів і понять, що зустрічаються в законодавчих та інших нормативних документах, що регламентують процеси зовнішньої трудової міграції.

2. Організаційне регулювання. Для забезпечення ефективного регулювання міграційних процесів потрібно налагоджений механізм взаємодії органів державного управління, що володіє організаційної гнучкістю, цільової і функціональної оптимальністю управлінської структури і її окремих ланок [2, 4].

Підвищенню ефективності його роботи, на думку автора, сприятиме включення до його складу блоку, що забезпечує соціальне партнерство. Рішення проблем трудової міграції, на наш погляд, повинно здійснюватися на основі тісної взаємодії органів державної влади, об'єднаних роботодавців та профспілок.

У зв'язку з тим, що пріоритети і заходи реалізованих програм безпосередньо не спрямовані на вирішення проблем зовнішньої трудової міграції, за доцільне в рамках Державної міграційної програми розробити окрему підпрограму, що охоплює всі аспекти цього явища. Ця підпрограма не повинна дублювати або підміняти діючі національні цільові програми в області демографії, зайнятості населення та міграції, а лише посилювати

окремі напрямки держрегулювання для досягнення поставленої мети. При цьому додатковими джерелами фінансування заходів даної підпрограми можуть бути:

система обов'язкового (добровільного) страхування ризиків, пов'язаних із здійсненням трудової діяльності за кордоном. Для цього слід:

- створити спеціальне страхове агентство, яке здійснює страхування виїжджаючих за кордон з метою працевлаштування;

- ввести кредитні механізми, впровадження яких сприятиме зовнішньому експорту робочої сили;

- впровадити гранти міжнародних організацій та фондів, які надаються на цільові потреби, наприклад, на створення структур при посольствах України, які контролюють дотримання прав мігрантів.

Оцінка ефективності реалізації підпрограми повинна проводитися шляхом порівняння обсягів експорту та імпорту робочої сили і цільових змін у сфері зайнятості населення та ринку праці, очікуваних в результаті виконання підпрограми.

Таким чином, підпрограма з розвитку зовнішньої трудової міграції стане гнучким інструментом реалізації середньострокової політики держави в даній сфері.

3. Економічне регулювання. Економічні заходи стимулюючої і обмежувальної спрямованості вимагають ретельного опрацювання з урахуванням існуючої законодавчої бази в сфері трудової міграції і зайнятості населення та повинні стати основою державного регулювання процесів, що розглядаються [8, 9].

Підвищення ефективності використання грошових переказів з метою сталого економічного розвитку можливо за рахунок комплексного впливу на ряд чинників, головним з яких є створення ринкових механізмів формування соціально орієнтованої інфраструктури фінансових ринків. Одним із заходів стимулювання інвестицій для цілей розвитку є організація грошових переказів мігрантів через фінансові інститути, а

також заохочення внесків на медичне страхування, іпотеку, проекти місцевої громади. Найбільш ефективними представляються системи преференцій і програми, що стимулюють інвестиції в місцевий бізнес.

4. Інформаційне забезпечення та організація моніторингу міграційної ситуації. Відзначимо, що обґрунтованість прийняття управлінських рішень в сфері міграції населення в значній мірі залежить від достовірності і достатності наявної інформації. В даний час вузькість сучасної інформаційної бази не дозволяє якісно аналізувати і прогнозувати розвиток міграційних процесів, що часто призводить до прийняття неефективних управлінських рішень. У зв'язку з цим головною метою моніторингу є забезпечення органів державного управління повною, своєчасною і достовірною інформацією про динаміку міграційних процесів, що відбуваються в країні та за її межами. Завдання інформаційного забезпечення та моніторингу міграційних процесів можуть бути зведені до наступного:

- збір, систематизація інформації про динаміку ситуації в сфері зовнішньої трудової міграції, виявлення причин, що викликають той чи інший характер розвитку міграційних процесів;

- моделювання варіантів рішення або запобігання негативним наслідкам розвитку процесів трудової міграції та обґрунтування вибору доцільних варіантів рішень;

- забезпечення в установленому порядку органів державного управління, а також всіх зацікавлених інформацією, одержуваної при здійсненні міграційного моніторингу;

- розширення показників первинних документів, що впливають на формування політики в області зовнішньої трудової міграції, введення нових форм державної звітності.

Важливим кроком у формуванні організаційно-економічного механізму регулювання є створення інформаційно-ресурсного центру (ІРЦ) із залученням

грошових коштів міжнародних організацій, що надає послуги з безкоштовного консультування і юридичного супроводу з широкого кола питань у сфері трудової міграції.

Додатково, в рамках діяльності ІРЦ, повинна здійснюватися інформаційна підтримка роботодавців, які цікавляться питаннями найму іноземної робочої сили; соціально вразливих груп населення (в т.ч. трудових мігрантів з нерегульованим правовим статусом, що знаходяться на території України); державних і недержавних структур, що працюють з мігрантами, а також експертного співтовариства.

Основною метою діяльності ІРЦ має стати сприяння скороченню незаконної міграції, а також підвищення інформованості і обізнаності трудових мігрантів щодо своїх прав і обов'язків, пов'язаних з їх перебуванням і здійсненням трудової діяльності на території України.

5. Міжнародне співробітництво є необхідним елементом в механізмі управління міжнародними територіальними переміщеннями і передбачає встановлення контактів з міжнародними організаціями, пов'язаними з проблемами міграції населення, а також оцінку необхідності приєднання України до відповідних міжнародних конвенцій та актам на основі дотримання національних інтересів.

Метою взаємодії з міжнародними та зарубіжними організаціями є надання практичної допомоги і залучення фінансових коштів для вирішення виникаючих міграційних проблем, в тому числі питань працевлаштування громадян України за кордоном і залучення іноземної робочої сили.

Не менш важливо налагодити обмін досвідом роботи в міграційній сфері, в тому числі підготовку та перепідготовку фахівців, зайнятих у сфері управління міграційними процесами.

Висновки. Таким чином, у дослідженні визначена мета державного регулювання зовнішньої трудової міграції, яка полягає в

досягненні територіальної і структурної збалансованості попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці за рахунок експорту і імпорту робочої сили з урахуванням забезпечення національної безпеки країни і реалізації конституційних прав громадян. А також основні завдання регулювання процесів зовнішньої трудової міграції, у тому числі у сфері експорту робочої сили основними завданнями та у сфері імпорту робочої сили основними завданнями.

Визначено, що організаційно-економічний механізм державного регулювання процесів зовнішньої трудової міграції в Україні включає такі, взвємопов'язані блоки: блок 1 «регулювання зовнішньої трудової міграції»; блок 2 «Науковий супровід»; блок 3 «Система методів регулювання зовнішньої трудової міграції»; блок 4 «Система досягнення мети». Запропонований організаційно-економічний механізм регулювання зовнішньої трудової міграції реалізує принцип взаємних структурно-функціональних зв'язків окремих елементів системи державного регулювання зовнішньої трудової міграції.

Стратегію регулювання міграційних процесів пропонується реалізувати за допомогою комплексу заходів по нормативно-правовому, економічному, організаційному, інформаційному забезпеченню і міжнародному співробітництву.

Література:

1. Акіліна О. В. Актуальні проблеми державного регулювання ринку праці в Україні. *Статистика України*. № 1. 2017. С. 90-96.
2. Біль М. М. Управління міграційними процесами в контексті їх впливу на інтелектуально-трудова потенціал України. *Сталий розвиток економіки*. 2010. № 1. С. 49-54.
3. Лібанов Е. М. Зовнішні трудові міграції населення України. Київ : РВПС України НАН України, 2009. С. 153-154.
4. Зуб М. Я. Фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції. *Вісник Хмельницького національного університету*. № 5. 2009. С. 221-224.

5. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. № 4. 2017. С. 69-74.

6. Капітан В. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні. *Ефективність державного управління*. 2012. Вип. 32. С. 474-481.

7. Кваша О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського*. Вип. 22. 2018. С. 1074- 1079.

8. Кір'ян Т., Шаповал М., Коваль С. Напрями та шляхи подальшого зменшення обсягів безробіття в Україні. *Вісник економічної науки України*. № 2. 2013. С. 51-58.

9. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія та практика системного підходу: монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. 396 с.

10. Мезенцев К., Мезенцева Н. Зовнішні трудові міграції в контексті зайнятості на ринку праці в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. № 57. 2010. С. 8-11.

11. Станков Д. В. Механізми державного управління міграцією в умовах глобалізації. *Державне управління та самоврядування*. Вип. 6. 2012. С. 183-190.

Reference:

1. Akilina, O. V. (2017) "Actual problems of the state regulation of the labor market in Ukraine", *Statystyka Ukrainy*, № 1. pp. 90-96.

2. Bil', M. M. (2010) "Management of Migration Processes in the Context of their Impact on the Intellectual and Labor Potential of Ukraine", *Staly rozvytok ekonomiky*, № 1. pp. 49-54.

3. Libanov, E. M. (2009) *Zovnishni trudovi mihratsiyi naseleण्या Ukrainy* [External labor migration of the population of Ukraine], RVPS, Kyiv, Ukraine.

4. Tooth, M. Ya. (2009) "Factors Influencing the Development of the Regional Labor Market in

Conditions of European Integration", *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, № 5. pp. 221-224.

5. Ilyich, L. M. (2019) "Interaction of labor and education markets: essence, characteristic features and model of factorization", *Ekonomika ta derzhava*, № 4. pp. 69-74.

6. Kapitan, V. (2012) "Labor migration as an aspect of employment in Ukraine", *Efektivnist' derzhavnoho upravlinnya*, Vol. 32. С. 474-481.

7. Kvasha, O. S. (2018) "Labor market in Ukraine: analysis of the current state and prospects of development", *Visnyk Mykolayivs'koho natsional'noho universytetu imeni V.O. Sukhomlyns'koho*, №22. pp. 1074- 1079.

8. Kirian, T. Shapoval, M. Koval, S. (2013) "Directions and ways of further reduction of unemployment in Ukraine", *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrainy*. № 2. pp. 51-58.

9. Marshavin, Yu. M. (2011) *Rehulyuvannya rynku pratsi Ukrainy: teoriya ta praktyka systemnoho pidkhodu* [Regulation of the Labor Market in Ukraine: Theory and Practice of the System Approach], Al'terpres, Kyiv, Ukraine.

10. Mezentsev, K. Mezentseva, N. (2010) "External labor migration in the context of employment in the labor market in Ukraine", *Visnyk Kyivskoho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*, № 57. pp. 8-11.

11. Stankov, D. V. (2012) "Mechanisms of state management of migration in the conditions of globalization", *Public administration and self-government*, Vol. 6. pp. 183-190.

Стаття надійшла до редакції 15.06.2019 р.

Розділ 6. Менеджмент та адміністрування

УДК 330.46:658.012

РЕІНЖИНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЛОГІСТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ КОМПАНІЇ

Алькама В.Г.

*д.е.н., професор, завідувач кафедри управлінських технологій
Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (044)-244-31-02, e-mail.: v_alkema@i.ua*

ORCID: 0000-0001-5997-7076, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-126-136>

REINING BUSINESS PROCESSES OF THE COMPANY'S LOGISTICS COMPLEX

Alkema V.

*doctor of economics, professor, head of the department of management technologies, «KROK» University,
Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel.:(044) -244-31-02, e-mail.: v_alkema@i.ua
ORCID: 0000-0001-5997-7076, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-126-136>*

Анотація. У статті проведено системний аналіз термінів бізнес-процес та логістичний бізнес-процес. Встановлено, що бізнес-процес у логістичній діяльності – це сукупність послідовних, взаємопов'язаних систематично здійснюваних дій у рамках реалізації стратегії розвитку, спрямованих на формування та використання логістичного потенціалу в ході здійснення трансформації матеріального потоку з метою створення конкурентоспроможних послуг, здатних задовольняти зовнішніх і внутрішніх споживачів й забезпечити компанії досягнення стратегічних цілей в умовах динамічного логістичного середовища. Визначено, що домінуючою на сьогодні є концепція вдосконалення бізнес-процесів (Business Process Improvement), яка ґрунтується на чотирьох підходах, спрямованих на підвищення їх продуктивності, ефективності та адаптованості: методика швидкого аналізу рішень (FAST); бенчмаркінг; перепроєктування (концентроване покращення); реінжиніринг бізнес-процесів (Business-process Reengineering). Узагальнюючи думки різних авторів, сформульовано висновок про те, що реінжиніринг – це радикальне оновлення бізнес-процесів у контексті прискорення реакції компанії на зміни у вимогах споживачів при багаторазовому зниженні витрат усіх видів, що відбувається за умов злагодженої роботи команди висококваліфікованих, ефективно мотивованих фахівців, які розробляють та втілюють у діяльність компанії інноваційні та креативні ідеї щодо підвищення рівня конкурентоспроможності, оптимізації логістичних потоків, зростання продуктивності та якості продукції і послуг, підвищення задоволення клієнтів. На підставі аналізу передової практики, встановлено, що успішна реалізація реінжинірингу логістичних бізнес-процесів компанії передбачає: оптимізацію послідовності логістичних функцій та операцій, яка сприяє скороченню тривалості логістичних циклів; оптимізацію об'єму матеріальних і фінансових витрат; побудову гнучких та адаптивних процесів в логістичній системі; чіткий розподіл функцій і закріплення їх за відповідальними виконавцями; оптимізацію взаємодії з постачальниками і споживачами в логістичній системі; координацію і синхронізацію процесів, які виконуються одночасно. В статті проведено SWOT - аналіз компанії ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ» та аудит її логістичної системи. На основі проведеного логістичного аудиту було рекомендовано розробку, та впровадження проекту реінжинірингу в цій компанії, створивши цільову групу з залученням команди спеціалістів з досвідом розробки та впровадження реінжинірингу на аналогічних компаніях. Це дало можливість сформулювати та реалізувати алгоритм реалізації стратегії реінжинірингу бізнес-процесів в ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ».

Ключові слова: процес, бізнес-процес, логістичний бізнес процес, управлінський бізнес-процес, реінжиніринг, концепція вдосконалення бізнес-процесів, бенчмаркінг, бізнес-процеси логістичної системи складування.

Формули: 0, рис.: 1, табл.: 1, бібл.: 20

Annotation. In the article the analysis of the systems of terms is conducted business process and logistic business process. It is set that business process in logistic activity is an aggregate of the successive, associate systematic carried out actions within the framework of realization of strategy of development, directed on forming and use of logistic potential during realization of transformations of financial stream with the purpose of creation of competitive services, able to satisfy external and internal users and provide the enterprise of achievement of strategic aims in the conditions

of dynamic logistic environment. Certainly, that dominant now is conception of perfection of business process (Business Process Improvement), which is based on four approaches, directed on the increase of their productivity, efficiency and adapted: method of rapid analysis of decisions (FAST); бенчмаркінг; реінженіринг (concentrated improvement); реінженіринг business process (Business-process Reengineering). Summarizing opinions of different authors, a conclusion is formulated that reengineering, is the radical update of business processes in the context of acceleration of reaction of enterprise on changes in the requirements of users at the multiple cutting of costs of all of kinds, that takes a place at the terms of the concerted work of command of highly skilled, effectively explained, specialists, which develop and incarnate in activity of enterprise innovative and unusual ideas on the increase of level of competitiveness, optimization of logistic streams, growth of the productivity and quality of products and services, increase of satisfaction of clients. On the basis of analysis of front-rank practice, it is set that successful realization of reengineering of logistic бізнес-процесів of company provides for: optimization of sequence of logistic functions and operations, which is instrumental in reduction of duration of logistic cycles; optimization of volume of financial and financial charges; construction of flexible and adaptive processes in the logistic system; the clear distributing of functions and fixing of them is after responsible performers; optimization of co-operating with suppliers and users in the logistic system; co-ordination and synchronization of processes which are executed simultaneously. In the article it is conducted SWOT is an analysis of enterprise of LTD. «KHIMLABORREAKTIV» and audit of him logistic system. On the basis of the conducted logistic audit possibility of development, and introduction of project of reengineering, was made to order on this enterprise, creating a having a special purpose group with bringing in of command of specialists with experience of development and introduction of reengineering on analogical enterprises. It enabled to form and realize the algorithm of realization of strategy of reengineering business process in LTD. «KHIMLABORREAKTIV».

Key words: *a process, business process, logistic business, is a process, administrative business process, reengineering, conception of perfection of business processes, benchmarking, business process of the logistic system of warehousing.*

Formulas: 0, fig.: 1, tabl.: 1, bibl.: 20

Постановка проблеми. Діяльність сучасній компанії, яка націлена на отримання прибутку за рахунок високоякісного виробництва продукції чи виконання робіт або надання послуг має реалізовуватися сукупністю взаємопов'язаних бізнес-процесів. Менеджмент компанії усвідомлюючи значний динамізм зовнішнього середовища постійно прагне удосконалювати ці бізнес-процеси. Управління бізнес-процесами вимагає від топ-менеджменту компанії застосування відповідного інструментарію, спрямованого на ефективне функціонування компанії, що базується на процесно-орієнтованому підході.

Головною перевагою процесно-орієнтованого підходу є орієнтація на потреби замовника продукції та послуг. Тому пріоритетним та перспективним напрямом управління розвитком компанії є постійне вдосконалення його бізнес-процесів. Управління, що базується на виділенні й організації діяльності на основі бізнес-процесів, має суттєві переваги в розрізі часу виконання операцій і всього циклу проходження ресурсів від входу до виходу операційної системи компанії. Воно дає змогу зменшити витрати шляхом уникнення дублювання окремих функцій.

Підвищує оперативний контроль й відповідальність за бізнес-процесами. При цьому зростає роль і якість використання сучасних інформаційних технологій. Але щоб досягти істотного стрибка в ключових показниках результативності та ефективності діяльності компанії часто необхідно радикально перебудувати існуючі бізнес-процеси компанії. Для вирішення цього завдання існують різні інструменти управління змінами. Реінжиніринг є одним із визнаних у світі та ефективних інструментів управління змінами. Але реінжиніринг є достатньо дорогим інструментом. Проблема полягає в тому, що на сьогодні недостатньо досліджені питання щодо вимог та умов пов'язаних із забезпеченням ефективності застосування цього інструменту в діяльності логістичних компаній. Відсутні приклади успішної практики щодо реалізації ефективних моделей та алгоритмів реінжинірингу логістичних бізнес-процесів. Отже актуальним є питання визначення умов та вимог, а також ефективних моделей і алгоритмів реалізації реінжинірингу бізнес-процесів логістичних компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових публікацій свідчить, що науковою проблематикою

щодо управління бізнес-процесами компанії різних галузей та сфер економічної діяльності займалися вітчизняні та зарубіжні вчені Б. Андерсон [1], О.А. Бабак [2], О.Бондаренко[3], О.В. Виноградова [15], М. Я. Гвоздь [4], О. М. Гончарова [5], О. І. Дума [19], Н. Заборська [3], О.М. Запорожченко [16], С. М. Ілляшенко [6], І.Я.Іпполітова [7], Ю.О. Когут [8], Ю.М. Кулик [9], І.В. Кривовязюк [9], Ю. В. Мирошніченко [10], О.І. Попов [11], О. І.Продіус [12], С. А. Мехович [13], Ю. М. Розпутько [13], О.В. Солодка [14], А.Я.Сохнич [15], Л.М. Таранюк [16], Я. О. Ходова [17], Л. М. Черчик [18], Л. І. Чернобай [19], А. І. Філіпова [10], R. Kimbie [20] та інші. Зазначені автори досліджували сутність та особливості реалізації інструментарію управління бізнес-процесами, який ґрунтується на використанні принципів, моделей та алгоритмів реінжинірингу бізнес процесів.

Певний науковий внесок у дослідження науково-методичних підходів та організаційних засад реалізації концепцій реінжинірингу логістичних бізнес-процесів внесли Ю.М. Кулик [9], І.В. Кривовязюк [9], Я. О. Ходова [17] та О.В. Солодка [14]. Ці дослідники в межах системного та процесного підходів до управління розглянули сутність реінжинірингу логістичних бізнес-процесів та виокремили його особливості. Узагальнили досвід країн з реалізації реінжинірингу логістичних бізнес процесів. Надали ряд науково обґрунтованих рекомендацій щодо удосконалення його теоретико-методичної бази. Разом з тим ці роботи лише започаткували зазначений напрям дослідження. Сучасна практика діяльності логістичних компаній потребує нових моделей та організаційно-економічних механізмів реалізації інструментарію інжинірингу логістичних компаній.

Враховуючи досить обмежену кількість наукових публікацій з питань розробки концептуальних, теоретико-методичних та науково-практичних засад розробки та впровадження проектів реінжинірингу логістичних бізнес-процесів є необхідність

подальшого дослідження сутності реінжинірингу логістичних бізнес-процесів, принципів його проектування та організаційно-економічних механізмів реалізації. Подальші наукові розробки слід здійснювати з урахуванням стану логістичного середовища сучасних компаній та його викликів, ризиків і загроз. Слід особливу увагу при розробці моделей та механізмів реалізації реінжинірингу логістичний бізнес-процесів приділяти не лише забезпеченню якості та оперативності обслуговування, а й мобільності та гнучкості модернізованих логістичних систем. При цьому бізнес-процеси цих систем повинні забезпечувати надійність функціонування та повну відтворюваність очікуваних результатів діяльності. В цьому дослідженні планується вирішити частину цієї проблеми на прикладі логістичної системи складування компанії.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є аналіз теоретичних та прикладних аспектів організації логістичного процесу на складі компанії ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ» та розробка практичних рекомендацій щодо запровадження і реалізації реінжинірингу її бізнес-процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній науковій літературі домінуючим є тезис про необхідність докорінної трансформації економічних систем різного рівня, що потребує нових підходів до управління які є адекватними сучасним умовам та вимогам господарювання. Наука та передова світова практика виділяє ситуаційний, системний, функціональний та процесний підходи та їх поєднання. В останній час суттєво підвищився інтерес до процесноорієнтованого підходу до управління компанією. Який розглядає управління як сукупність безперервних, взаємопов'язаних дій, спрямованих на досягнення цілей компанії. Найбільш повним відображенням використання даного підходу є управління компанією як сукупністю здійснюваних бізнес-процесів, які, у свою чергу, визначаються

цілями й завданнями діяльності суб'єкта господарювання та забезпечують реалізацію всіх видів його діяльності. На першому етапі здійснювався аналіз робіт [1, 19-20] на підставі якого можна стверджувати, що не існує єдиного тлумачення категорії «бізнес-процес». Пропонуємо таке визначення поняття «бізнес-процес»: сукупність послідовних, взаємопов'язаних систематично здійснюваних дій у рамках реалізації стратегії розвитку, спрямованих на формування та використання потенціалу в ході здійснення певного виду діяльності з метою створення конкурентоспроможної продукції (послуг, робіт), здатної задовольняти зовнішніх і внутрішніх споживачів й забезпечити компанії досягнення стратегічних цілей в умовах динамічного ринкового середовища. Водночас управління бізнес-процесами є складним процесом вироблення й реалізації суб'єктом управління управлінських рішень щодо забезпечення високого рівня їх ефективності, що відображається в результатах діяльності компанії та задоволеності споживачів. На сьогодні в економічній літературі не існує загальноприйнятої класифікації бізнес-процесів. На практиці, компанії проводять аналіз своєї діяльності та визначають список своїх основних бізнес-процесів виходячи з своїх цілей. Розглянемо сутність поняття логістичний бізнес-процес. Логістичний бізнес-процес – взаємопов'язана сукупність операцій і функцій, що переводять ресурси компанії (при управлінні товарними і супутніми потоками) в результат, що задається логістичною стратегією фірми.

Отже логістичні бізнес-процеси – це процеси, які зосереджені на плануванні руху матеріалів, закупівлі, виробництві і поставці товарів споживачам [9, 11, 14, 17]. Зважаючи на те, що об'єктом логістичного управління є потоки, потокові процеси, будь-які процеси, що пов'язані з переміщенням будь-чого, управління логістичними бізнес-процесами компанії можна визначити як інтегроване управління бізнес-процесами з

просування продукції і супутніх потоків від джерела їх виникнення до кінцевого споживача з метою досягнення максимальної ефективності діяльності компанії. Прикладом таких бізнес-процесів є [17]: управління взаємозв'язками зі споживачами; управління обслуговуванням споживачів; управління збутом; управління виконанням замовлень; управління виробничим потоком; управління постачанням; управління розробкою продукції та доведенням її до комерційного стану; управління зворотним потоком.

Насьогодні домінуючою є концепція вдосконалення бізнес-процесів (Business Process Improvement) яка ґрунтується на чотирьох підходах, спрямованих на підвищення продуктивності, ефективності та адаптованості бізнес-процесів: методика швидкого аналізу рішень (FAST-Fast Analysis Solution Technology); бенчмаркінг; перепроєктування (концентроване покращення); реінжиніринг бізнес-процесів (Business-process Reengineering) [12].

В науковій літературі наявні різні точки зору щодо розуміння дефініції реінжиніринг [2-5, 7-12]. Узагальнюючи думки різних авторів, можна зробити висновок про те, що реінжиніринг – це радикальне оновлення бізнес-процесів у контексті прискорення реакції компанії на зміни у вимогах споживачів при багаторазовому зниженні витрат усіх видів, що відбувається за умов злагодженої роботи команди висококваліфікованих, ефективно мотивованих фахівців, які розробляють та втілюють у діяльність компанії інноваційні та креативні ідеї щодо підвищення рівня конкурентоспроможності, оптимізації робочих потоків, зростання продуктивності та якості продукції і послуг, підвищення задоволення клієнтів. У науковому просторі виділяють три аспекти реінжинірингу: технологічний, організаційний та економічний [5].

В процесі проведення реінжинірингу, можна виділити основні принципи

організації бізнес-процесів [4]: інтегрування бізнес-процесів; горизонтальне стиснення бізнес-процесів; децентралізація відповідальності (вертикальне стиснення бізнес-процесів); логіка реалізації бізнес-процесів; диверсифікація бізнес-процесів; розробка різних варіантів бізнес-процесів; раціоналізація горизонтальних зв'язків; раціоналізація управлінського впливу. З урахуванням переходу компанії від традиційного підходу ведення бізнесу до інноваційного, за рахунок механізму реінжинірингу логістичних бізнес-процесів, забезпечується вирішення наступних завдань [4]: визначення оптимальної послідовності виконуваних функцій, яка призводить до скорочення циклу виготовлення і продажу товарів та послуг, обслуговування клієнтів, в результаті чого відбувається підвищення оборотності капіталу і зростання всіх економічних показників компанії; оптимізація використання ресурсів в різноманітних бізнес-процесах, в результаті якої мінімізуються витрати виробництва і обігу та забезпечується оптимальне поєднання різних видів діяльності; побудова адаптивних бізнес-процесів, спрямованих на швидку адаптацію до змін потреб кінцевих споживачів продукції, виробничих технологій.

Сучасні українські реалії розвитку суб'єктів господарювання та необхідність підвищення їхньої конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках дають підстави стверджувати про доцільність впровадження реінжинірингу бізнес-процесів з метою здійснення: істотного поліпшення функціонування компанії задля якісного переходу до нового рівня ефективності бізнесу, здійснення прориву до досконалості.

На наступному етапі дослідження здійснювали аналіз доцільності впровадження реінжинірингу логістичних бізнес-процесів на компанії ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ». Впровадження реінжинірингу передбачалось здійснити в

логістичній системі складування. Ця система охоплює процеси – розвантаження і приймання вантажів, внутрішньоскладське транспортування і перевалку вантажів, створення товарних запасів, перетворення виробничого асортименту у споживчий, консолідація вантажів під клієнта, комплектацію замовлень клієнтів та відвантаження, контроль документальної та фізичної відповідності замовлень, документальне оформлення прибулого вантажу через інформаційну систему, формування складської вантажної одиниці. Надання послуги «відповідальне зберігання», в реалізації якої задіяний принцип обробки вантажу «FIFO» - перший прийшов, перший пішов. Площа складу ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ» складає 12000 м². Продукція зберігається на 6-ярусних стелажах; їхня висота – 8,2 м, а загальна площа – більше 2000 м², всього в розпорядженні – 10000 палетомісць. В наявності – більше 30000 позицій обладнання, лабораторного посуду і реактивів, в активі – сучасна вантажно-розвантажувальна техніка Jungheinrich. В процесі дослідження було здійснено формалізацію та аналіз усіх бізнес-процесів складу. Проведено розрахунок ефективності організації зберігання продукції на складі (табл. 1).

Відповідно до розрахованих показників ефективності логістичної діяльності, упродовж 2014-2016 рр. спостерігаємо зростання частки логістичних витрат у сумарних витратах компанії, що пов'язано із збільшенням обсягу витрат на збут – це свідчить про зростання обсягів збуту на компанії. Найбільший темп приросту обсягу логістичної діяльності в ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ» відбувся у 2015 році. Проведений розрахунок терміну окупності логістичної діяльності свідчить про скорочення коефіцієнта окупності – такий результат досягається завдяки збільшенню доходу від реалізації продукції ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ».

Отже, вагомими факторами, що зумовлюють ефективність управління товарорухом у ТОВ

«ХІМЛАБОРРЕАКТИВ», є асортимент продукції, використовувани методи замовлення продукції та якість виконання

загальних логістичних функцій, пов'язаних з параметрами точності руху продукції до кінцевого споживача.

Таблиця 1

**Динаміка показників ефективності логістичної діяльності
 ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ»***

Показники за роками	2014	2015	2016	2015 / 2014	2016 / 2015	2016 / 2014
Частка логістичних витрат у сумарних витратах компанії	9,41	49,64	17,00	+40,23	-32,64	+7,59
Коефіцієнт окупності логістичної системи	368,27	69,16	274,22	-299,11	+205,06	-94,05
Коефіцієнт рентабельності логістичної системи	5,47	0,98	5,41	-4,49	+4,43	-0,06
Рентабельність компанії	1,88	1,77	2,50	-0,11	+0,73	+0,62

*Розраховано автором

Зокрема, функції щодо забезпечення та збереження якості продукції не інтегруються між усіма ланками товароруку в ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ», а покладені лише на контрольні-аналітичні відділи. Це знижує відповідальність уздовж руху товару, що, у свою чергу, підвищує шанс ризиків зв'язаних з погіршенням якості товару при обставинах що можуть скластися, хоча компанію розроблює та впроваджує систему менеджменту якості, де один з розділів стосується виявленню та попередженню можливих ризиків.

Для більш чіткого розуміння існуючих процесів та точок зору персоналу щодо «вузьких місць» на компанії, нами було проведено внутрішнє анкетування співробітників ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ». В анкетуванні взяло участь 100 респондентів. В групу респондентів увійшли виконавці та менеджери основних підрозділів компанії. На підставі аналізу результатів анкетування рекомендовано розглянути можливість розробки, та впровадження реінжинірингу на компанії ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ».

Програма реалізації реінжинірингу передбачала: створення цільової групи з залученням команди спеціалістів з досвідом розробки та впровадження реінжинірингу на аналогічних компаніях; розроблення IT-рішення щодо системи

адресного зберігання та ідентифікації ТМЦ на складі (WMS-система); проектування та введення в експлуатацію нового складського комплексу та допоміжного логістичного центру (оренда) у м. Києві в районі концентрації організацій споживачів (прив'язка до існуючої клієнтської бази на території м. Києва); розробка та впровадження інтернет-магазину, з подальшим розвитком та розширенням даного напрямку діяльності компанії та виділення його в окремий бізнес; впровадження системи навчання персоналу компанії, системного проведення цільових тренінгів, як із залученням сторонніх тренерів так і в подальшому, введення структурної одиниці на компанії, для більш чіткого виявлення потреб у навчанні, контроль за даним процесом.

Запровадження методичного підходу до реінжинірингу бізнес-процесів почали з етапу цілепокладання. Очікувані результати після реалізації реінжинірингу бізнес-процесів в ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ»: підвищення конкурентоспроможності й прибутковості компанії; висока стійкість внутрішнього логістичного середовища до зовнішніх дестабілізуючих чинників, нівелювання ризиків за допомогою запобіжних заходів; зростання потенціалу логістичної системи складування та оптимізація бізнес-системи компанії; адаптація потенціалу

логістичної системи компанії до цілей та завдань нових умов ринку; розвиток логістичного персоналу в рамках постійно функціонуючої системи; однозначне визначення та закріплення функцій логістичного персоналу складського комплексу і впровадження механізмів взаємозаміни та взаємодоповнення. Для більш чіткого аналізу мікросередовища компанії проведено SWOT-аналіз сильних та слабких сторін з урахуванням внутрішнього анкетування.

Основними сильними сторонами компанії є наявність власних складських приміщень; розвинута мережа постачальників; спроможність фінансування необхідних змін в стратегії логістичної діяльності; зручні автомобільні під'їзні шляхи; поліпшення фінансового стану в динаміці за останні три роки; автономне водопостачання та теплопостачання; клієнтам приділяється достатня увага, прийнятна якість обслуговування; досвідчений управлінський персонал та кваліфікований менеджмент; високий технічний рівень продукції; є можливість доопрацювання виробів під специфічні вимоги замовника; власне виробництво лабораторних меблів; здатність обслуговувати нових клієнтів та вийти на нові ринки. Основними слабкими сторонами компанії є: високі інвестиції в капітальне будівництво; недостатня гнучкість у напрямку зміни стратегії і технології складування; низький рівень інтеграції служб які задіяні в роботі складу; не чіткий розподіл обов'язків між відділами/персоналом, що призводить до колізій при здійсненні технологічних процесів на складі; не достатній рівень економічної безпеки компанії; формальне відношення до навчання персоналу складу нижніх ланок пов'язаних з підвищенням кваліфікації; пасивне відношення керівництва до соціального пакету; майже відсутні мотивація та заохочення спеціалістів складського комплексу, плинність кадрів, не достатньо працівників складу; не розроблений інструмент комунікації у форматі інкогніто; не задовільна організація маркетингової

діяльності; відсутність системності у підборі кадрів; значна кредиторська заборгованість минулих років. На завершальному етапі дослідження було запропоновано алгоритм реалізації реінжинірингу логістичної системи складування компанії ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ» (рис. 1).

Для ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ» реінжиніринг логістичної системи полягає в розробці ІТ-рішення для системи адресного зберігання на складі та штрих-кодування (WDS-система) і створення нового логістичного складу в м. Київ. Розробка ІТ-рішення для системи адресного зберігання на складі та штрих-кодування (WDS-система) ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ» забезпечить наступні переваги: оптимізацію розміщення товарів на складі, вивільнення додаткового обсягу зберігання; скорочення чисельності працівників складу, зменшення фонду оплати праці; підвищення продуктивності праці персоналу, скорочення часу на складання і прийом товару; виключення людського фактору при реалізації операцій, мінімізація часу на навчання персоналу; скорочення кількості та оптимізація складських операцій, що призводить до зменшення їх собівартості; підвищення якості обслуговування клієнтів, і як наслідок скорочення кількості претензій від покупців; скорочення помилок обліку, прискорення процесів, пов'язаних з регламентними роботами по складу (інвентаризації та ін.).

Завдяки гнучкій платформі, для реалізації ІТ-рішення системи адресного зберігання на складі за основу був обраний продукт компанії 1С. Були розроблені спеціально для умов компанії наступні модулі: управління структурою сховища; формування завдань з розміщення, відбору та комплектування товарів; формування регламентних періодичних завдань, таких як дефрагментація і інвентаризація; блок звітності. Після впровадження розробленого ІТ-рішення, вдалося досягти наступних результатів: вивільнення обсягу зберігання на 30%; скорочення чисельності

працівників складу вдвічі; підвищення продуктивності праці персоналу, скорочення часу на складання і прийом товару в рази; скорочення кількості претензій від покупців в середньому до 10 при 5000 замовлень на місяць, що становить 0,2%.

З метою оптимізації управління складським приміщенням компанії запропоновано створити допоміжний склад у м. Київ. Розглядаючи питання розміщення логістичного центру у м. Києві для забезпечення потреби у комплексному логістичному обслуговуванні, вважаємо за доцільне використати підхід на основі «центра тяжіння», для мережі місць у м. Києві до визначення місця розташування складу. Варто відзначити, що такий підхід до розміщення логістичного центру дасть змогу мінімізувати витрати на транспортування продукції й створити передумови для забезпечення високого рівня задоволення споживчих запитів, що сприятливо вплине на економіку ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ».

Висновки. Доведено, що бізнес-процес – це сукупність послідовних, взаємопов'язаних систематично здійснюваних дій у рамках реалізації стратегії розвитку, спрямованих на формування та використання потенціалу в ході здійснення певного виду діяльності з метою створення конкурентоспроможної продукції (послуг, робіт), здатної задовольняти зовнішніх і внутрішніх споживачів й забезпечити компанії досягнення стратегічних цілей в умовах динамічного ринкового середовища. Під управлінням бізнес-процесами розуміємо цілеспрямовану діяльність суб'єктів управління з використанням сукупності методів і засобів впливу на об'єкти управління для досягнення поставлених стратегічних цілей. Визначено, що управління бізнес-процесами є складним процесом вироблення й реалізації суб'єктом

управлінських рішень щодо забезпечення високого рівня ефективності бізнес-процесів, що відображається в результатах діяльності компанії та задоволеності споживачів. Встановлено, що концепція вдосконалення бізнес-процесів (Business Process Improvement) є домінуючою в управлінні змінами. Важливою її складовою є реінжиніринг бізнес-процесів (Business-process Reengineering).

На нашу думку, реінжиніринг – це радикальне оновлення бізнес-процесів у контексті прискорення реакції компанії на зміни у вимогах споживачів при багаторазовому зниженні витрат усіх видів, що відбувається за умов злагодженої роботи команди висококваліфікованих, ефективно мотивованих фахівців, які розробляють та втілюють у діяльність компанії інноваційні та креативні ідеї щодо підвищення рівня конкурентоспроможності, оптимізації робочих потоків, зростання продуктивності та якості продукції і послуг, підвищення задоволення клієнтів. Успішна реалізація реінжинірингу логістичних бізнес-процесів компанії передбачає: оптимізацію послідовності логістичних функцій та операцій, яка сприяє скороченню тривалості логістичних циклів; оптимізацію об'єму матеріальних і фінансових витрат; побудову гнучких та адаптивних процесів в логістичній системі; чіткий розподіл функцій і закріплення їх за відповідальними виконавцями; оптимізацію взаємодії з постачальниками і споживачами в логістичній системі; координацію і синхронізацію процесів, які виконуються одночасно.

На основі проведеного логістичного аудиту компанії було рекомендовано впровадження реінжинірингу. Сформовано алгоритм реалізації реінжинірингу бізнес-процесів компанії. Здійснено реінжиніринг її логістичної системи складування

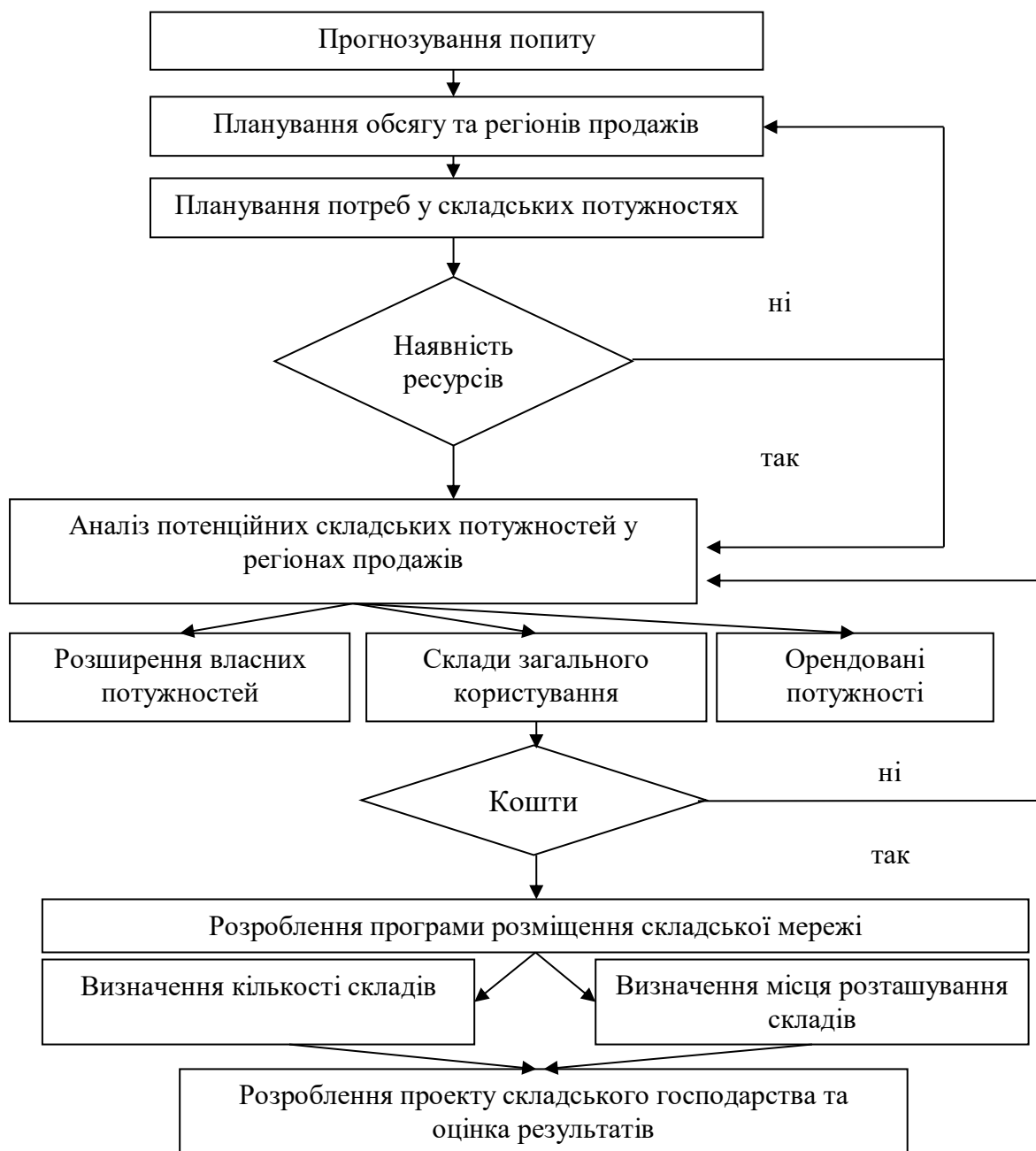


Рис. 1. Алгоритм реінжинірингу логістичної системи складування ТОВ «ХІМЛАБОРРЕАКТИВ»

*власна розробка

Література:

1. Андерсон Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования. Москва : РИА «Стандарты и качество», 2003. 272 с.
2. Бабак О. А. Реінжиніринг як сучасний інструмент інноваційної діяльності компанії. *Економічний вісник Переяслав-Хмельницького ДПУ*. 2011. № 17/1. С. 55–60.
3. Бондаренко О., Заборська Н. Реінжиніринг бізнес-процесів. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2014. № 6. С. 11-22.
4. Гвоздь М. Я. Реінжиніринг бізнес-процесів як чинник прискореного розвитку економіки.

Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Проблеми економіки та управління. 2013. № 754. С. 135-138.

5. Гончарова О. М. Реінжиніринг бізнес-процесів як метод процесного управління. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. № 10 (151). С. 78 – 82.

6. Ілляшенко С. М. Методичні підходи до аналізу ризиків реінжинірингу бізнес-процесів. Економічне обґрунтування реінжинірингу бізнес-процесів виробничих компаній : монографія. Суми : Видавничо-виробнича компанія «Мрія-1» ТОВ, 2010. 440 с.

7. Іпполітова І. Я. Ефективність здійснення реінжинірингу бізнес-процесів на компанії. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №13. С. 264-270.

8. Когут Ю. О. Модель реінжинірингу бізнес-процесів компанії. Харків : Бізнес Інформ, 2011. № 10. С. 65–69.

9. Кривов'язюк І. В., Кулик Ю. М. Реінжиніринг логістичних бізнес-процесів і систем як основа їх самовдосконалення та розвитку. URL : <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/No2/87-94.pdf>.

10. Мирошніченко Ю. В., Філіпова А. І. Науково-популярний апарат реінжинірингу бізнес-процесів компанії. *Бізнес Інформ*. 2012. № 6. С. 203-206.

11. Попов О. І. Формування алгоритму реінжинірингу логістичних бізнес-процесів компанії харчової промисловості. *Вчені записки університету "КРОК". Серія: Економіка*. 2013. Вип. 34. С. 331-337.

12. Продіус О. І. Теоретично-методичні основи реінжинірингу бізнес-процесів. *Економіка: реалії часу*. 2016. № 6 (28). С. 79-87.

13. Мехович С. А., Розпутко Ю. М. Розвиток інформаційних технологій управління компанією при реалізації принципів реінжинірингу бізнес-процесів. *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва*, 2013. №66 (1039). С. 121-128.

14. Солодка О. В. Реінжиніринг логістичних бізнес-процесів як спосіб їх вдосконалення. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»: Логістика*. 2010. № 669. С. 317-322.

15. Сохнич А. Я., Виноградова О. В. Аспекти реінжинірингу компанії в умовах сучасної економіки. Львів: ПП «Арал», 2015. 56 с.

16. Таранюк Л. М., Запорожченко О. М. Організаційні засади проведення реінжинірингу бізнес-процесів компанії. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 4. С. 122–133.

17. Ходова Я. О. Реінжиніринг як ефективний механізм реорганізації логістичних бізнес-процесів. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної*, 2017. Вип. 15. С. 242–247.

18. Черчик Л. М. Реінжиніринг бізнес-процесів як інструмент управління стратегічними змінами. *Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету*. 2013. Вип. 10 (38). С. 233 – 241.

19. Чернобай Л. І., Дума О. І. Бізнес-процеси компанії: загальна характеристика та економічна суть. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*, 2013. С. 125-131.

20. Kimbie R. Business Process Reengineering – When to use it URL : <http://ezinearticles.com/?Business-Process-Reengineering-When-to-Use-It&id=6133794.html>.

Reference:

1. Anderson, B. (2003) *Biznes-protsessy. Instrumenty sovershenshovaniya*. [Business Processes. Improvement tools], RIA «Standarty i kachestvo», Moscow, Russia.

2. Babak, O. A. (2011) “Reengineering as a modern tool of innovation of compass”, *Ekonomichnyy visnyk Pereyaslav-Khmel'nyts'koho DPU*, № 17/1. С. 55–60.

3. Bondarenko, O. Zaborska, N. (2014) “Reengineering of business processes”, *Naukovyy visnyk Odes'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu*. № 6. pp. 11-22.

4. Hvoz'd', M. YA. (2013) “Reengineering business processes as a factor in accelerated economic development”, *Visnyk Natsional'noho universytetu "Lviv's'ka politekhnika". Problemy ekonomiky ta upravlinnya*, № 754. pp. 135-138.

5. Goncharova, O. M. (2016) “Reengineering of business processes as a method of process control”, *Visnyk Kyiv's'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*, № 10 (151). С. 78 – 82.

6. Ilyashenko, S. M. (2010) *Metodychni pidkhody do analizu ryzykiv reinzhynirynhu biznes-protsesiv. Ekonomichne obgruntuvannya reinzhynirynhu biznes-protsesiv vyrobnychkh kompaniyi* [Methodical approaches to the analysis of risks of reengineering business processes. Economic justification for the reengineering of business processes of industrial company], Vydavnycho-vyrobnyche kompaniyio «Mriya-1», Sym, Ukraine.

7. Ippolitova, I. Ya. (2016) “Efficiency of realization of reengineering of business processes on compass”, *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, №13. pp. 264-270.

8. Kohut, Yu. O. (2011) *Model' reinzhynirynhu biznes-protsesiv kompaniyi*. [A model for reengineering business processes of a company], Biznes Inform, Kharkiv, Ukraine.

9. Krivovozyuk, I. V. Kulik, Y. M. (2013) “Reengineering of logistic business processes and systems as the basis of their self-improvement and development”. Available at: <http://economics.opu.ua/files/archive/2013/No2/87-94.pdf>.

10. Miroshnichenko, Y. V. Filipova, A. I. (2012) “Scientific-conceptual device for reengineering business processes of compass”, *Biznes Inform*, №6. pp. 203-206.

11. Popov, O. I. (2013) “Formation of the algorithm of reengineering of logistic business processes of the compass of the food industry”, *Vcheni zapysky universytetu "KROK". Seriya: Ekonomika*, Vol. 34. pp. 331-337.

12. Prodius, O. I. (2016) “Theoretical and methodological bases for business process reengineering”, *Ekonomika: realiyi chasu*, № 6 (28). pp. 79-87.

13. Mehovich, S. A. Rasputko, Y. M. (2013) “Development of Information Technologies for the Management of Company in the Implementation of

Principles of Business Processes Reengineering”, *Visnyk NTU «KHPI». Seriya: Tekhnichnyy prohres i efektyvnist' vyrobnytstva*, №66 (1039). pp. 121-128.

14. Solodka, O. V. (2010) “Reengineering logistic business processes as a way to improve them”, *Visnyk natsional'noho universytetu «L'vivs'ka politekhnika»: Lohistyka*, № 669. pp. 317-322.

15. Sokhnich, A. Y. Vinogradova, O. V. (2015) *Aspekty reinzhynirynhu kompaniyi v umovakh suchasnoyi ekonomiky* [Aspects of re-engineering of compass in the conditions of modern economy], PP «Aral», Lviv, Ukraine.

16. Taranyuk, L. M. Zaporozhchenko, O. M. (2011) “Organizational principles of reengineering of business processes of compass”, *Mekhanizm rehulyvannya ekonomiky*, № 4. pp. 122–133.

17. Hodova, Y. O. (2017) “Reengineering as an effective mechanism for the reorganization of logistics business processes”, *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noyi*, Vol. 15. С. 242–247.

18. Cherchik, L. M. (2013) “Reengineering business processes as a tool for managing strategic changes”, *Zbirnyk naukovykh prats' Luts'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu*, №. 10 (38). pp. 233 – 241.

19. Chornobai, L. I. Duma, O. I. (2013) “Business processes of compass: general characteristics and economic essence”, *Menedzhment ta pidpryyemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennya i problemy rozvytku*, pp. 125-131.

20. Kimbie R. Business Process Reengineering – When to use it Available at: <http://ezinearticles.com/?Business-Process-Reengineering-When-to-Use-It&id=6133794> .html.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2019 р.

УДК 331.1

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Денисенко М.П.¹, Будякова О.Ю.², Волощук Ю.В.³

¹ д.е.н., професор кафедри бізнес-економіки та туризму, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, вул. Немировича-Данченка, 2, 01011, Україна
тел.: (044) 256-21-56, e-mail.: profden3@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8767-9762

² к.е.н., старший викладач кафедри бізнес-економіки та туризму, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, вул. Немировича-Данченка, 2, 01011, Україна
тел.: (044) 256-21-56, e-mail.: bud1971@ukr.net, ORCID: 0000-0001-6028-2650

³ магістрант кафедри бізнес-економіки та туризму, Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, вул. Немировича-Данченка, 2, 01011, Україна
тел.: (044) 256-21-56, e-mail.: voloshchuk1997@ukr.net

ORCID: 0000-0001-8743-5214, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-137-144>

FOREIGN EXPERIENCE OF PERSONNEL MANAGEMENT

Denisenko M.¹, Budiakova O.², Voloshchuk Y.³

¹ doctor of economics, professor, professor department of business economics and tourism, Kyiv national university of technology and design, Kyiv, st. Nemyrovych-Danchenko, 2, 01011, Ukraine
tel.: (044) 256-21-56, e-mail.: profden3@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8767-9762

² candidate of economic sciences, senior lecturer chair business economics and turizm, Kyiv national university of technology and design, Kyiv, st. Nemyrovych-Danchenko, 2, 01011, Ukraine
tel.: (044) 256-21-56, e-mail.: bud1971@ukr.net ORCID: 0000-0001-6028-2650

³ student department of business economics and tourism, Kyiv national university of technology and design, Kyiv, st. Nemyrovych-Danchenko, 2, 01011, Ukraine
tel.: (044) 256-21-56, e-mail.: voloshchuk1997@ukr.net

ORCID: 0000-0001-8743-5214, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-137-144>

Анотація. В сучасній теорії та практиці управління персоналом, на підприємствах індустріально розвинутих країн, домінують два абсолютно протилежних підходи - американський та японський. Основу концепції управління персоналом підприємства, в даний час, складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати та направляти у відповідності із завданнями, що стоять перед підприємством. Управління персоналом в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування особистісного фактору при побудові системи управління персоналом. Загострення кризових явищ в економіці передбачає пошук та аналіз новітніх методів роботи до реалізації ідеї цінності людського розвитку. З огляду на важливість та актуальність даних питань, розкрито та обґрунтовано новітні технології управління персоналом організації в забезпеченні її ефективного розвитку на інноваційній основі. В статті зроблено спробу порівняння зарубіжного досвіду управління людськими ресурсами. Ретельно розглянуто сучасні технології створення колективу, серед яких особливу увагу приділено командоутворенню, коучинг-технологіям та їх застосуванню в розвитку людських ресурсів організації. Досліджено особливості розвитку емоційної компетентності управлінського персоналу. Особливе місце у даній роботі посідає обґрунтування сучасних тенденцій в управлінні людськими ресурсами організації. В статті проведено порівняння американської та японської моделі управління персоналом. Визначено концептуальну схему управління людськими ресурсами, характерні риси японського управління та основні стратегії в управлінні персоналом; основні рівні управління в японських організаціях. Виявлено особливості процедури прийняття рішень в японських корпораціях. Досліджено застосування моделі у японських корпораціях в сучасних умовах глобалізації та транснаціоналізації економіки. Наведено виявлені недоліки практичного застосування моделі на сучасних підприємствах. Зроблено висновок щодо ефективності використання «японської моделі» управління персоналом в умовах сучасних трансформацій та практичне застосування американської моделі.

Ключові слова: управління персоналом, японська модель, корпорація, управління людськими ресурсами, стратегія, управління, американська модель.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 10

Annotation. In modern theory and practice of personnel management, in enterprises of industrially developed countries, two absolutely opposite approaches dominate - American and Japanese. The basis of the concept of personnel management of the enterprise, at present, is the increasing role of the employee's personality, knowledge of

his motivational units, the ability to form and direct them in accordance with the tasks facing the enterprise. Personnel management in such a situation becomes especially important as it allows to realize, generalize a wide range of issues of adaptation of the individual to external conditions, taking into account the personal factor in the construction of a personnel management system. The aggravation of crisis phenomena in the economy involves the search and analysis of the latest methods of work to realize the idea of the value of human development. Taking into account the importance and relevance of these issues, the latest technologies of personnel management of the organization have been revealed and grounded in ensuring its effective development on an innovative basis. The article attempts to compare the foreign experience of human resources management. The modern technologies of creation of the collective are carefully considered, among which special attention is paid to team building, coaching technologies and their application in the development of human resources of the organization. Peculiarities of development of emotional competence of managerial staff are explored. A special place in this work is the justification of modern trends in the management of human resources of the organization. The article compares the American and Japanese models of human resources management. The conceptual scheme of human resources management, features of the Japanese management and the main strategies in personnel management are determined; Major levels of governance in Japanese organizations. The features of the decision-making process in Japanese corporations are revealed. The application of the model in Japanese corporations in the current conditions of globalization and transnationalization of the economy is explored. The revealed shortcomings of the practical application of the model in modern enterprises. A conclusion is made on the effectiveness of using the "Japanese model" of personnel management in the context of modern transformations and the practical application of the American model.

Key words: *personnel management, japanese model, corporation, human resource management, strategy, management, american model.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0, bibl. : 10

Постановка проблеми. Персонал є головною рушійною силою підприємства, яка виступає в якості трудових ресурсів й є одночасно сполучною ланкою між технічними та економічними чинниками виробничого процесу. Під управлінням персоналу розуміють сукупність усіх управлінських рішень та видів діяльності, що безпосередньо зв'язані з організацією впливу на людей, які працюють на підприємстві чи установі.

Сучасні концепції систем управління персоналом базуються, з одного боку, на принципах та методах адміністративного управління, з іншого – на концепції всебічного розвитку особистості та теорії людських відносин.

Управління персоналом є складовою управління всіх сучасних підприємств. Складність полягає у тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів та вимагають особливих підходів та методів управління. З огляду на це, управління персоналом в сучасних умовах глобалізації повинно акцентувати увагу на таких позиціях:

- по перше: людина – джерело доходу організації;

- по друге: вся діяльність організації спрямована на досягнення економічних результатів і отримання прибутку;

- по третє: успішна робота можлива тільки при забезпеченні організації високопрофесійним штатом працівників.

Японська система управління – це синтез традиційних, етнокультурних японських традицій та імпортованих ідей, а багато з раціоналізаторських японських методів управління є адаптовані до японської системи ідеї зі старих підручників з менеджменту, а американська модель – це висока індивідуальна відповідальність та самоствердження керівників окремих напрямків бізнесу на підприємстві.

В зв'язку з цим, вивчення японської та американської моделі управління, основних її принципів, її витоків, становить певний інтерес для дослідження та є актуальним з точки зору спроби впровадження або адаптації деяких основоположних принципів як японської, так й американської системи в управлінську систему сучасних компаній.

Аналіз японського управління персоналом представляє особливий інтерес по наступним причинам. По-перше, це та область управління людським капіталом, де найбільше виявляються відмінності японського стилю від досить добре вивченого та вельми поширеного в розвинених капіталістичних країнах західного (американського) стилю. Вихідні

передумови кадрової політики, як й конкретні методи його проведення на японських підприємствах, значно відрізняються від американських.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній літературі дослідники неодноразово зверталися до питань управління персоналом на підприємствах різних форм власності, організаційно-правових форм. До числа останніх, найбільш значних досліджень, слід віднести роботи В.В. Близнюка, Д.П. Богині, О.А. Грішної, А.М. Колота, О.Ф. Новікової, В.М. Петюха, А.А. Чухно. Однак зміни, що відбуваються в управлінні персоналу, вимагають порівняльного аналізу та оцінки зарубіжного досвіду основних напрямів удосконалення шляхів управління персоналом.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є виявлення особливостей та характерних рис у процесі аналізу та порівняльної характеристики японського та американського стилів управління персоналом. Виявлення найефективніших методів управління дозволить за необхідності надалі розглянути їх використання в управлінні персоналом інших країн.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність діяльності підприємства значною мірою визначається рівнем відповідності професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій) персоналу та стратегією управління персоналом. Успішне функціонування підприємства в сучасних умовах господарювання визначається адекватною стратегією використання та розвитку персоналу, яка є одним з найважливіших інструментів реалізації основних функцій системного управління. Управління персоналом стає найважливішою передумовою формування успішного управління в умовах існуючих вимог забезпечення розвитку підприємств [1].

На вітчизняних підприємствах під управлінням персоналом розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінювання та безперервного навчання

працівників, спрямований на раціональне використання їх та підвищення продуктивності праці. На практиці стратегія управління персоналом являє собою систему управлінських та організаційних рішень, направлених на реалізацію місії, цілей й завдань підприємства, пов'язаних або з її розвитком, або з перетворенням. Оскільки головним виробничим ресурсом, який забезпечує поточну діяльність та розвиток підприємства, є її трудовий колектив (персонал), то стратегією управління персоналом доцільно розглядати як центральну функціональну стратегію. Стратегію управління персоналом можна розглядати як генеральний план дій підприємства у сфері кадрової політики, що визначає її форми та напрями, джерела й способи формування персоналу, які забезпечують досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства. Стратегію управління персоналом слід розуміти як перспективний (стратегічний) план забезпечення потреб підприємства в конкурентоспроможному персоналі, який базується на системі теоретичних поглядів, ідей, принципів та узгоджений з генеральною стратегією [2].

Виходячи з того, що управління підприємствами здійснюється в умовах глобалізації ринкових відносин підвищення конкуренції та змін, розвиток підприємства може здійснюватися лише на основі стратегічного управління. В даному випадку, персонал розглядається як об'єкт стратегічного управління, адже людський капітал може утворювати додаткову цінність підприємства й конкурентні переваги [3]. Людський потенціал організації можна виміряти здатністю, компетенцією працівника та мотивацією до праці. Стратегія управління персоналом виробляється з урахуванням як інтересів керівництва організації, так і інтересів її персоналу. Стратегія управління персоналом передбачає: визначення цілей управління персоналом, тобто при прийнятті рішень у сфері управління персоналом повинні бути враховані як економічні аспекти, так і потреби та

інтереси працівників; формування ідеології та принципів кадрової роботи. Тому не слід забувати, що стратегія управління персоналом ефективна настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими [4].

У закордонних компаніях цій підсистемі приділяють дуже велику увагу на відміну від більшості вітчизняних підприємств. Типовими завданнями при плануванні персоналу закордонних підприємств виступають: залучення й стимулювання працівників з необхідним досвідом, вмінням та кваліфікацією; підвищення ефективності використання робочого часу персоналу на основі впровадження більш гнучких графіків роботи; заміна жорстких переліків професій та посадових інструкцій більш широкими, прийнятними і зручними для працівників. Так, американські фахівці, як правило, професіонали у вузькій галузі знань, й тому, просування їх по ієрархії управління відбувається тільки по вертикалі, що означає, наприклад, що фахівець з фінансів робитиме кар'єру тільки в цій області. Це обмежує можливості підвищення по рівнях управління, обумовлює плинність управлінських кадрів, їх перехід з однієї компанії в іншу. При прийомі на роботу всі кандидати проходять тестування для виявлення професійної підготовки. Кожна компанія розробляє свої критерії відбору та порядок найму працівників. Після прийому на роботу проводиться процедура адаптації, коли працівника знайомлять з його обов'язками за інструкціями, відповідним його вузької спеціалізації, діяльністю компанії в цілому та її організаційної структури. В Японії існує своя специфіка в управлінні персоналом, яка ґрунтується на наступних особливостях: наймання працівників на довічний або на тривалий термін; підвищення зарплати з вислугою років; участь працівників у профспілках, які створюються в компанії.

В процесі підбору, найму персоналу та оцінюванні основними структурними підрозділами з управління персоналом на вітчизняних підприємствах є відділи кадрів, які виконують в основному функції з прийому й звільнення працівників, іноді – з організації їх навчання. Ці відділи не виконують всіх функцій з управління персоналом та частіше укомплектовані працівниками низької кваліфікації. Кадрові служби закордонних підприємств застосовують у своїй діяльності різні методи аналізу та планування персоналу. Наприклад, при підборі нових працівників в американських фірмах користуються методом психологічного аналізу. Фахівці кадрових служб аналізують фотографії за допомогою фізіономічних таблиць, що містять 198 окремих ознак. Анкета і лист-заява кандидата на посаду підлягають перш за все графологічному аналізу, в ході якого виділяється 238 ознак для характеристики особистих параметрів претендента. На підбір одного кандидата в Японії витрачається до 48 людино-годин, у США – до 16-18.

Важливою та не вирішеною проблемою в стратегічному управлінні персоналом на вітчизняних підприємствах є навчання керівників підприємства. Так, наприклад, підготовка менеджерів за кордоном ведеться безперервно, згідно з концепцією безперервного навчання. У США, наприклад, існує близько 150 короткотермінових курсів при школах бізнесу та університетах, які навчають на рік до 10 тисяч осіб. Існують також вечірні курси, які також оплачуються за рахунок компаній та спрямовані на навчання персоналу вищого та середнього управлінського рівнів [5].

Ефективним завданням управління є організація роботи персоналу підприємства таким чином, щоб конкурентні переваги персоналу, відносно його професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій) та потенціалу, органічно вписувалося в синергетичну єдність загальної діяльності всіх аспектів організації, тому використання

інструментарію ціннісно-орієнтованого управління є своєчасним.

Ідея управління персоналом полягає у визначенні всіх можливих шляхів створення цінності підприємства в обраній сфері діяльності та прийнятті рішень щодо вибору кожного з них, виходячи з наявних та таких, що можуть бути сформовані.

Впровадження положень ціннісно-орієнтованого підходу на підприємстві, спрямовано на оптимізацію кадрової політики та забезпечення на цій основі конкурентоспроможності підприємства в довгостроковій перспективі, й передбачає формування комплексу організаційних передумов, що мають сприяти поступовим позитивним змінам в його діяльності. Результатом таких якісних перетворень має стати безперервне удосконалення та підвищення ефективності функціонування підприємства.

З усіх моделей систем мотивації праці в ринковій економіці, найбільш характерні японська, американська, французька, англійська, німецька та шведська моделі. Більш детально розглянемо японську та американську моделі управління персоналом.

Система стимулювання праці досить гнучка. Вона традиційно будується з урахуванням трьох факторів: професійно-кваліфікаційних якостей (компетенцій), віку та стажу роботи. Розмір окладу робітника, інженера, керівника нижчої та середньої ланок в залежності від цих факторів здійснюється за тарифною сіткою, за допомогою якої визначається посадовий оклад (умовно-постійна частина заробітної плати працівника) як сума виплат за трьома розділами: за вік, за стаж роботи, за кваліфікацію та майстерність, що характеризуються категорією та розрядом.

Японська модель – це підвищення продуктивності праці по відношенню до підвищення рівня життя населення. З метою стимулювання підприємницької діяльності, державою не приймаються серйозні заходи з нагляду за майновим розшаруванням суспільства. Наявність такої моделі можливе тільки при

розвинутій у суспільстві національної самосвідомості, пріоритеті інтересів нації над інтересами окремої людини, готовності населення йти на певні матеріальні жертви для достатку країни.

Багато японських компаній, виходячи з матеріального стимулювання, використовують узагальнені системи, які об'єднують елементи традиційної (вікової та нової) трудової тарифікації працівників. Розмір заробітної плати характеризується по чотирьох показниках – вік, стаж, професійний розряд та продуктивність праці. Вік та стаж є основою для особистої ставки, а професійний розряд й продуктивність праці є показником величини трудової тарифної ставки, яка називається «ставка за кваліфікацію».

Американське управління характеризується підходом до людини як до робочої сили, одного із засобів досягнення мети підприємства, з акцентом на індивідуалізм, особисте прийняття рішень на основі службових повноважень, концентрацію на поняттях самовідповідальності та самоствердження, здійснення короткотермінового найму. Американським компаніям властиві капіталізм, швидка оцінка та кар'єрне зростання персоналу, спеціалізація діяльності, формальні, кількісні методи оцінки персоналу. Натомість у Японії управлінська практика відрізняється орієнтацією на людину, що виражається у підході до неї як особистості, колективізму, співпраці, колективному прийнятті рішень, здійсненні довготермінового найму.

Традиційно в індустріальних країнах, Канаді, США як малі, так і великі підприємства [6] дотримуються відкритої політики «вхід – вихід», при якій процедура підбору кадрів проста, тому робітника можна звільнити або перемістити, якщо це потрібно підприємству. Поряд з американськими системами, на яких базуються формування, розвиток та управління персоналом, а також організація роботи з резервом, зупинимось на японській практиці. Особливість функціонування

японської системи полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури та гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків та стимулів й функціонує в межах існуючих організаційних рамок.

Американська модель мотивації праці лежить в основі всебічного заохочення підприємницької активності та збагаченні найбільш активної частини населення. Модель побудована на соціально-культурних властивостях нації – масовому орієнтуванні на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту. Система мотивації праці в США характеризується оплатою праці. Найбільшого поширення набули зміни погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями, доповнені різними формами преміювання.

Нині, головною формою оплати праці в США, є оплата праці, яка поєднує в собі елементи відрядної та погодинної систем як для основних, так й для допоміжних робітників. В даному випадку, денний заробіток працівника визначається як добуток годинної тарифної ставки на кількість годин роботи. Дана система оплати праці не включає виплату премії, так як, на думку американських економістів, ці суми вже закладені у високій тарифній ставці робітника та окладі службовця. Відмінністю даної системи є простота нарахування заробітку та планування витрат на заробітну плату.

Найважливішим аспектом оптимізації стратегічного управління персоналом є система мотивації та стимулювання праці працівників. Побудова ефективної підсистеми залишається досить актуальною для переважної більшості вітчизняних підприємств. У вирішенні даної проблеми слід звернутися до досвіду компаній США. Так, сьогодні в США дієві системи стимулювання праці, які спрямовані на оцінку особистих заслуг керівників і спеціалістів налічується понад 80% загальної кількості компаній. В США основними методами мотивації виступає матеріальне заохочування працівників. Як правило, вони реалізуються у виплаті

основної заробітної плати, преміюванні та встановленні надбавок, наприклад відповідно до ключових показників ефективності Key performance indicators (KPIs). KPI – це система показників, за допомогою яких оцінюється робота працівників підприємства. Нетрадиційними методами нематеріальної мотивації працівників, які використовуються у зарубіжних країнах та починають розповсюджуватися на вітчизняних підприємствах, є: гнучкий робочий час; можливість працювати вдома; існування корпоративного планування кар'єри; наявність програм навчання; надання працівникам додаткових днів відпочинку; подарунки працівникам фірми на різні свята; використання політики патерналізму. За даними досліджень консалтингового агентства Watson Wyatt Heissmann було встановлено, що перші дві названі позиції стимулюють європейців на 75%, третя позиція – на 60%, а четверта – на 20% [1]. Класичні методи управління трудовими ресурсами, засновані на технократичних чинниках, втрачають свої можливості в умовах кардинальних змін техніки, технології і якісних змін робочої сили.

Сучасне управління організацією здійснюється в умовах глобалізації ринкових відносин та підвищення конкуренції. Розвиток організації може бути забезпечений лише на основі оптимізації стратегічного управління персоналом.

Розробка і впровадження стратегії управління повинна базуватися на ефективному використанні усіх ресурсів підприємства, їх оцінці і приведенні у стратегічну відповідність. Розробка і реалізація стратегії управління персоналом повинна враховувати напрямки змін і здійснюватися з використанням нових управлінських технологій та організаційних змін. Для удосконалення та оптимізації стратегії управління персоналом необхідно розвивати методи з атестації, мотивації персоналу з використанням сучасних підходів для забезпечення підприємств

кваліфікованими кадрами, також необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб.

Отже, стан справ на вітчизняних підприємствах вимагає впровадження інноваційних технологій в стратегічному управлінні персоналом, що забезпечили б перехід від застарілої структури, яка неспроможна вирішувати складні проблеми управління персоналом в сучасних умовах [7], до більш дієвих систем управління персоналом, які функціонують за кордоном. Використання досвіду найбільш сучасних світових компаній Західної Європи, Японії та США дозволять підвищити ефективність стратегічного управління персоналом на вітчизняних підприємствах та сприятиме більш конкурентоздатному бізнесу. Впровадження успішного зарубіжного досвіду формування стратегій управління персоналом підприємств зможуть вирішити сучасні проблеми економічного розвитку України [8].

В сучасних умовах глобалізації економіки, прагненнім України до входження до Європейського Союзу, урахуванням економічних та політичних процесів, які відбуваються в Україні, потрібен постійний моніторинг та аналіз ринку праці України. Зараз вже нікого не дивують безробіття та інфляція, соціальна напруженість в суспільстві [9]. За таких умов, однією з найактуальніших проблем в економіці України в епоху цифрової революції є формування дієвих концепцій управління персоналом підприємств [10] з урахуванням концепцій світового досвіду як частини економічної системи, в межах якої відбувається залучення праці людського капіталу як економічного ресурсу до сфери національного виробництва.

Висновки. Розвиваючи структуру управління в Україні, необхідно грамотно та з користю застосовувати накопичений й вже досить багатий досвід різних країн, використовуючи ті чи інші напрямки в менеджменті в залежності від конкретного

підприємства та від особливостей, характерних для нашої країни. Впроваджуючи у діяльність вітчизняних підприємств нову модель управління персоналом, доцільно, на наш погляд, ґрунтуватися на японських принципах управління персоналом підприємств.

Головною метою повинно стати підвищення продуктивності праці. Для цього потрібно, щоб кожен робітник відчував особисту відповідальність за вироблену ним продукцію. Відповідно, необхідно переглянути систему оплати праці, систему мотивації та заохочення, систему службового зростання, ротації кадрів, підвищення кваліфікації, ставлення керівництвом до підлеглих. Ґрунтуючись на японському менеджменті, неможливо обійти увагою той факт, що кожне підприємство має забезпечити відкритість інформації, для того, щоб будь-який співробітник мав можливість ознайомитися з планами організації на майбутнє, з поставленими цілями та перспективами розвитку. Для цього треба створювати спеціальні стенди або буклети, де відобразатимуться графіки та етапи розвитку підприємства. Такий підхід є дуже важливий й обумовлює гармонійність відносин в колективі та зміцнює корпоративні зв'язки.

Література:

1. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств URL : Приазовський економічний вісник. 2018. № 5(10). С.175-181.
2. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств . *Вчені записки Університету "КРОК" (економічні науки)*. № 4(52). 2018. С. 231-238.
3. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Підвищення індексу людського капіталу — важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С. 11–17. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.4.11
4. Будякова О. Ю., Кратт О. А. Менеджмент персоналу: професійно-кваліфікаційний аспект. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна*. 2008. Вип. 33-1(128). С. 201-206.
5. Будякова О. Ю. Зарубіжний досвід формування стратегій управління персоналом підприємств. Формування ефективних механізмів

державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика : збірник матеріалів VI Міжнародній науково-практичній заочній конференції, м. Київ, 30 листопада 2018 р. – Запоріжжя: КПУ, 2018. С. 271-275.

6. Mykola Denysenko, Alona Melnyk, Zorina Shatskaya, Olena Budiakova International regulatory experience business activity. Research and Innovation: Collection of scientific articles. Yunona Publishing, New York, USA. 2019. p. 55-58.

7. Сучасні проблеми економічного розвитку України: монографія / за ред. О.В. Ольшанської, А.О. Мельник, Т.Є. Воронкової. Київ : ТОВ «ДКС центр», 2018. 184 с.

8. Денисенко М. П. Стан та тенденції розвитку сучасного підприємництва: монографія. Київ : ТОВ «ДКС центр», 2019. 464 с.

9. Будякова О., Заріцька Н. Зарубіжний досвід прогнозування попиту ринку праці в контексті розвитку вищої освіти. *Вісник КНУТД. Спецвипуск*. Київ: КНУТД, 2018. С.86-98).

10. Mykola Denysenko, Olena Budiakova Digital economy and digital society: Se-ries of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22. Wydawnictwo Katowicach, 2019. С. 234-242.

Reference:

1. Denysenko, M. P. and Budiakova, O. Yu. (2018), “Modern enterprise management strategies”, *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk*, vol. 5(10), pp. 175-181.

2. Denysenko, M. P. and Budiakova, O. Yu. (2018), “Personnel policy as the basis for the formation of an innovative strategy of personnel management of enterprises”, *Vcheni zapysky Universytetu "KROK" (ekonomichni nauky)*, vol. 4(52), pp. 231-238.

3. Denysenko, M. P. and Budiakova, O. Yu. (2018), “Enhancing human capital index - important complex

of innovative personnel policy”, *Ekonomica ta derzhava*. – 2019. – № 4. – pp. 11-17.

4. Kratt, O.A. and Budiakova, O.Yu. (2008), “Personnel management: professionally qualified aspect”, *Naukovi pratsi Donetskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Serii: ekonomichna*, №. 33-1 (128), pp. 201-206.

5. Budiakova, O. Yu. (2018), “ Zarubizhnyj dosvid formuvannja strategij upravlinnja personalom pidpryjemstv”, *Zaporizhzhja: KPU*, 2018. – pp. 271-275.

6. Mykola Denysenko, Alona Melnyk, Zorina Shatskaya, Olena Budiakova International regulatory experience business activity Research and Innovation: Collection of scientific articles. – Yunona Publishing, New York, USA. 2019. p. 55-58.

7. Olshanska, O. V. Melnuk, A. O. and Voronkova T. Ye. (2018) *Suchasni problemy ekonomichnoho rozvytku Ukrainy* [Modern problems of economic development of Ukraine], DKS tsentr, Kyiv Ukraine.

8. Denisenko, M. P (2019) *Stan ta tendentsii rozvytku suchasnoho pidpriemnytstva* [The current trends and trends of modern entrepreneurship], DKS tsentr, Kyiv Ukraine.

9. Budiakova, O. Y. and Zaritskaya N. (2018) “Foreign experience of forecasting labor market demand in the context of higher education development”, *KNUTD Visnyk. Special issue*, pp. 86-98.

10. Mykola Denysenko, Olena Budiakova Digital economy and digital society: Se-ries of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts Katowice School of Technology Monograph 22. Wydawnictwo Katowicach, 2019. С. 234-242

Стаття надійшла до редакції 18.05.2019 р.

УДК 331.1+658.15

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТОРГОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗОВОГО СТАНУ

Панченко В.А.¹, Панченко О.П.²

¹ к.е.н., доцент Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені В. Винниченка, м. Кропивницький, вул. Шевченка, 1, 25006, Україна
тел.: (0522)-22-18-34, e-mail.: mails@kspu.kr.ua, ORCID: 0000-0001-3210-2210

² к.е.н., викладач циклової комісії товарознавства та маркетингової діяльності Кіровоградський кооперативний коледж економіки і права імені М.П. Сая, м. Кропивницький, вул. Чорновола, 13, 25006, Україна
тел.: (066)-650-36-36, e-mail.: panchenko_o@ukr.net

ORCID: 0000-0001-3054-8541, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-145-152>

MANAGING THE PERSONAL POTENTIAL OF THE TRADING ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF THE CRISIS SITUATION

Panchenko V.¹, Panchenko O.²

¹ Ph.D. in Economy, Associate Professor of the Central Ukrainian State Pedagogical University named after V. Vynnychenko, Kropivnitsky, st. Shevchenko, 1, 25006, Ukraine
tel.: (0522)-22-18-34, e-mail.: mails@kspu.kr.ua, ORCID: 0000-0001-3210-2210

² Ph.D. in Economy, teacher of the Cyclical Commission for Commodity Studies and Marketing of Kirovograd Cooperative College of Economics and Law named after N.P. Sai, Kropivnitsky, st. Chornovil, 13, 25006, Україна
tel.: (066)-650-36-36, e-mail.: panchenko_o@ukr.net

ORCID: 0000-0001-3054-8541, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-145-152>

Анотація. Найважливішою умовою прискорення соціально-економічного розвитку України є раціональне формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємством, що дозволить забезпечити його кадрами, здатними вирішувати поставлені виробничі та організаційні завдання, а також приймати вірні рішення у вкрай складних, нестабільних і швидко мінливих економічних ситуаціях. До змін в ринкових умовах на сучасному етапі зможе адаптуватися тільки персонал, орієнтований на постійне вдосконалення. Дана обставина підвищує вимоги до всієї кадрової роботи на підприємствах. Чим вище рівень кадрового потенціалу з позицій сукупності його професійних знань, здібностей, навичок і мотивів до праці, тим ефективніше працює підприємство. Помилки в процесі управління персоналом призводять до серйозних витрат часу, фінансових проблем, що може стати причиною зниження конкурентоспроможності, а іноді й загибелі компанії. У статті розглянуто теоретичні аспекти формування взаємозв'язку системи управління кадровим потенціалом торгового підприємства з антикризовим управлінням. Обґрунтовано необхідність впровадження системи антикризового управління на вітчизняних підприємствах з метою забезпечення економічного розвитку. Визначено суть поняття управління кадровим потенціалом торгового підприємства. Визначено складові кадрового потенціалу підприємства. Визначено поняття «антикризового управління», виокремлено та згруповано ключові характеристики системи антикризового управління підприємством. Розглянуто наукові підходи до визначення сутності антикризового управління, що дозволило сформулювати авторське тлумачення цього поняття. На основі аналізу та узагальнення фахових джерел з проблематики антикризового управління виокремлено й охарактеризовано основні структурні елементи антикризового фінансового управління підприємством: мету, завдання, об'єкт, суб'єкт. У висновках зазначено, що коректна оцінка ефективності механізму антикризового управління на підприємстві полягає у застосуванні комплексного підходу, який буде поєднувати аспекти різних механізмів антикризової стабілізації.

Ключові слова: антикризове управління, кадровий потенціал, торгове підприємство, трудовий потенціал.
Формул.: 0, рис.: 1, табл.: 1, бібл.: 13

Annotation. The most important consideration of the social and economic development of Ukraine is the rationalization and effective use of the personnel potential of the enterprise, which will allow its personnel to solve the problems of the educational and organizational tasks, as well as to make the right decisions in the most complicated, unsteady and rapidly changing ecological situations. Before changes in market skills on modern etipira, only the percolate, which is aimed at a steady reduction, can only be replenished. Objectives increase the requirements for all staffing facilities at enterprises. The higher the level of personnel potential from the standpoint of the accumulation of

professional knowledge, abilities, skills and motives to work, the more efficient the company operates. Mistakes in the process of personnel management lead to serious time costs, financial problems, which can cause the loss of competitiveness, and sometimes the death of the company. In this article theoretical aspects of formation of relations of a system of human resources management of a trading company with crisis management. Need of introduction of system of crisis management at the domestic enterprises for the purpose of ensuring economic development is proved. The essence of the concept of managing the personnel potential of a trading enterprise is determined. The components of the personnel potential of the enterprise are determined. Define the concept of "crisis management", selected and grouped the key characteristics of the crisis management system. Scientific approaches for defining the essence of crisis management have allowed to form authorial interpretation of the term. On the basis of the analysis and generalization of the literature sources concerning anticrisis management, the main structural elements of financial anti-crisis business management of company are determined. We have come to the conclusions that the correct assessment of the effectiveness of the mechanism of crisis management of the company is in the usage of the complex approach that will combine aspects of different mechanisms of anti-crisis stabilization.

Key words: crisis management, human potential, trading company, labor potential.
Formulas: 0, **fig.:** 1, **tabl.:** 1, **bibl.:** 13

Постановка проблеми. Торгівля в Україні займає перше місце по товарообороту і доходності. Забезпечують торговельну діяльність працівники комерційного підприємства. Беззаперечним є той факт, що ефективність господарської діяльності торгового підприємства, досягнуті ним конкурентні переваги на товарному ринку залежать від формування, управління, використання і розвитку його кадрового потенціалу. Сильна конкуренція і мінливість споживчого попиту населення, а також інші причини зумовлюють виникнення економічних криз на торговому підприємстві та пов'язані з цим труднощі, що змушують менеджерів розробити програму антикризового управління, для того, щоб забезпечити значні збитки і запобігти банкрутству. Успішність виведення підприємства із кризового стану залежить в значній мірі від наявного кадрового потенціалу.

Проте, на сьогодні, на переважній більшості торгових підприємств відсутня програма управління кадровим потенціалом. Актуальним постає завдання управління персоналом в умовах кризи торгового підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості розвитку трудового потенціалу персоналу на основі компетентнісного підходу на підприємствах знайшло своє відображення у працях таких вчених, як: В. Я. Афанасьєва, Е. Б. Касяна, Л. Е. Воробйової, Б. И. Кузьміна,

В. И. Маслова, К. Н. Колмагорова, О.В. Крушельницької та ін.

Проблему антикризового управління розглядали в своїх працях такі вчені, як: І. О. Бланк, М. Є. Брюховецька, В. А. Василенко, М. К. Колісник, Л. О. Лігоненко, О. О. Терещенко, С. Я. Салига та ін.

Теорію і практику антикризового управління підприємством, висвітлено в працях багатьох вчених, а саме: А. П. Балашова, Ф. А. Важинського, А. Р. Журавської, О. В. Коваленко, Л. С. Ситника, Е. О. Уткіна, В. В. Чернишова та ін.

Однак, актуальною є необхідність розробки основних засад управління кадровим потенціалом торгового підприємства в умовах кризового стану.

Формулювання цілей статті. Мета статті – на основі вивчення концепції антикризового менеджменту, запропонувати теоретичні засади управління кадровим потенціалом торгового підприємства в умовах кризового стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне управління кадрами торгової організації дозволяє забезпечити досягнення значних конкурентних переваг на товарному ринку, досягти високої продуктивності праці персоналу. В сучасних умовах кадровий потенціал підприємства слід розуміти як сукупні можливості, фахову компетенцію, здібності і таланти працівників, що необхідні для досягнення комерційних

цілей. Основою цього є трудові ресурси організації.

Виникає питання: в чому ж різниця між категоріями «трудоий потенціал» і «трудоий ресурси»?

Поняття «трудоий потенціал» припускає розгляд кадрів як активних елементів підприємства, на відміну від поняття «трудоий ресурси», що прирівнює кадри до інших видів ресурсів. Цим підкреслюється, що головне на підприємстві – не потенціали окремих працівників, а їх загальний потенціал [1].

Вчена С. І. Пучкова вважає, що трудоий потенціал – це сукупність потенціальних природних здібностей, освітнього потенціалу і трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності [2].

На основі критичного аналізу наукових підходів до визначення поняття «розвиток кадрового потенціалу» можна зробити висновок, що найдоцільніше розглядати це поняття в двох основних аспектах. По-перше, з позицій працівника, розвиток – це найважливіша характеристика, що відображає як якісну зміну працівників, пов'язану з виникненням нового, яке відбувається у результаті управляючих дій та (чи) за ініціативою самих працівників для забезпечення їх відповідності умовам діяльності і самореалізації, так і якісний стан працівника в певний момент часу. По-друге, з позицій підприємства, розвиток кадрового потенціалу виступає як підсистема системи управління персоналом, що включає сукупність процесів, механізмів, методів впливу підприємства на якість працівників для досягнення нового більш високого якісного рівня кадрового потенціалу, що забезпечує розвиток підприємства для виконання завдань бізнесу [3].

На думку вчених В. М. Гриньової і Г. І. Писаревської, кадровий потенціал – це величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що можуть бути використаними для

досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Тобто, кадровий потенціал підприємства включає тільки тих працівників, які мають високий рівень підготовки і виконують управлінські функції, та уособлює проектно-орієнтовану частину трудового потенціалу [4].

Під кадровим потенціалом підприємства торгівлі В. О. Пенюк [5] вважає за доцільне розуміти сукупність кваліфікованих штатних працівників, професійна підготовка та трудовий досвід яких дозволяють виконувати покладені на них у межах діяльності підприємства торгівлі функції, та їх компетентностей (або компетенцій).

Компетенції (або компетенції), як складові кадрового потенціалу підприємства, пропонуємо поділяти на такі п'ять груп:

- особистісні, що пов'язані з наявністю у працівника таких якостей, як відповідальність, організованість, цілеспрямованість, здатність та готовність до саморозвитку тощо;

- професійні, що визначаються здатністю успішно діяти на основі практичного трудового досвіду, умінь та знань при вирішенні поставлених професійних завдань;

- інструментальні, що включають когнітивні здібності (тобто психічні процеси в людському організмі, які спрямовані на прийом і обробку інформації, а також на вирішення завдань і генерування нових ідей), лінгвістичні та технологічні уміння та навички (наприклад, уміння організувати діяльність, комунікативні навички тощо);

- міжособистісні, які передбачають, що у працівника є такі індивідуальні характерні риси, як уміння виказувати почуття і формувати стосунки, критичне осмислення і здатність до самокритики, а також соціальні навички, пов'язані з процесами соціальної взаємодії та співпраці, умінням працювати у групі, брати на себе соціальні та етичні зобов'язання. У межах міжособистісних

компетенцій (особливо в ситуаціях виходу підприємства на іноземні ринку) має сенс виділяти міжкультурні компетентності (компетенції), що пов'язані зі здатністю працівників підприємства успішно спілкуватися з представниками інших культур;

- системні, що поєднують у собі розуміння, знання та здатності, що дозволяють сприймати співвідношення між собою частин цілого й оцінювати місце кожного з компонентів у системі (наприклад, завдань кожного підрозділу на підприємстві як специфічній соціально-економічній системі), здатність планувати зміни з метою вдосконалення системи і

конструювати нові системи. До системних відносять: лідерські здатності або якості, уміння проводити дослідження, здатність застосовувати теоретичні знання на практиці, здатність до інноваційної діяльності тощо [5].

На основі вивчення праць [1; 3; 4; 5; 6] можемо зробити висновок, що кадровий потенціал вміщує в собі трудовий потенціал підприємства, тобто є формою його вираження в процесі цілеспрямованої трудової діяльності групи працівників.

Складові трудового потенціалу підприємства відображено на рис. 1.

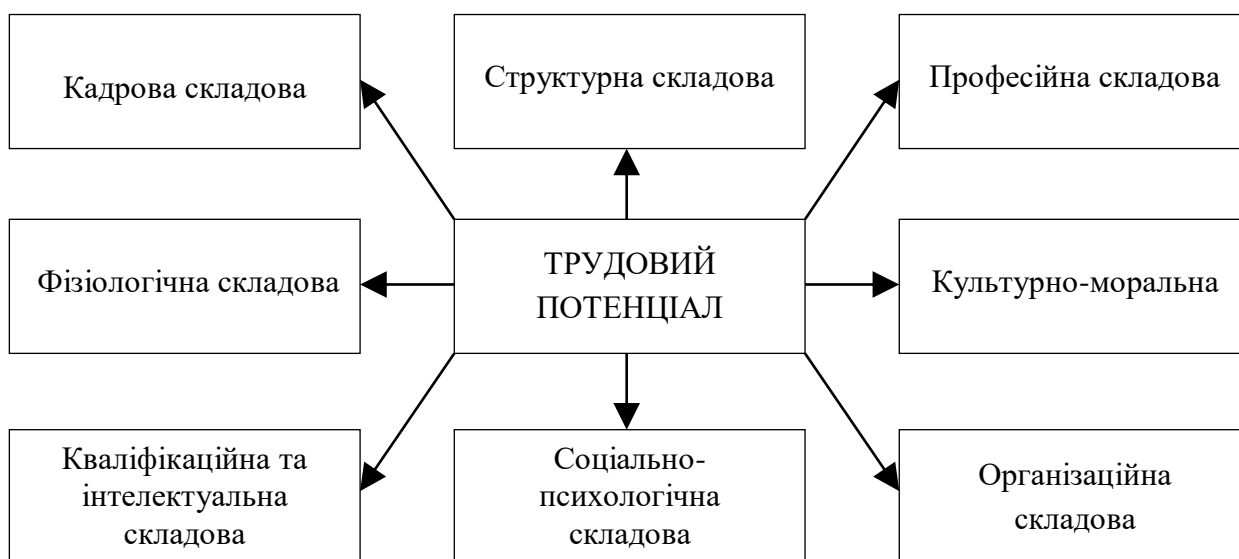


Рис. 1. Складові трудового потенціалу підприємства

Джерело: [4]

Зауважимо, що всі елементи трудового потенціалу торгового підприємства (рис. 1) мають такі три властивості:

- вони взаємопов'язані між собою;
- вони взаємодіють один з одним;
- жоден елемент трудового потенціалу не може існувати автономно від інших.

На основі викладеного вище, можна стверджувати, що елементи трудового потенціалу торгового підприємства утворюють стійку систему, яка є основою менеджменту персоналу.

І. М. Дашко робить висновок, що: «в сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу підприємств необхідно розглядати в числі пріоритетних

сфер функціонування організації. На процес розробки і реалізації стратегії прямо впливають якісні характеристики персоналу, а допущені помилки можуть привести до втрати капіталовкладень, тому механізм управління кадровим потенціалом має бути адаптований до змін у структурі підприємств, організації виробничої взаємодії персоналу, змісту праці та забезпечувати формування професійних компетенцій та ротацию кадрів не тільки усередині окремих підрозділів організації, але і між ними» [6].

У сучасних умовах розвитку України у більшості вітчизняних підприємств відсутня система управління ефективністю

їх діяльності. Реагування на вплив зовнішніх та внутрішніх факторів відбувається хаотично. Підприємства в умовах трансформаційних змін економіки країни практично втратили здатність до активізації внутрішніх потенційних можливостей для адаптації із зовнішнім середовищем. Тому розробка та реалізація дієвого механізму антикризового управління дасть змогу підприємствам гнучко реагувати на його зміни, активно втручатися у хід виробничих процесів, сприяти зменшенню наслідків впливу фінансових ризиків. Усе це надасть можливість створити систему ефективного менеджменту з компетентними керівниками і спеціалістами високого рівня, що забезпечить безперервний і планомірний процес розвитку підприємства [7].

Висока імовірність виникнення і розвитку економічної кризи в господарській діяльності торгового підприємства зумовлює необхідність здійснення менеджерами заходів (програми) антикризового управління.

З точки зору менеджменту можливе настання банкрутства є кризовим станом підприємства і його подолання вимагає спеціальних методів фінансового управління. Існує система фінансових методів діагностики банкрутства і методика прийняття управлінських рішень в умовах загрози банкрутства. Ця методика призначена не тільки для підприємств, де криза очевидна і необхідно вживати невідкладних заходів щодо стабілізації, а для всіх підприємств, що працюють в ринкових умовах, оскільки її особливості дозволяють на ранній стадії виявити і усунути негативні чинники розвитку підприємства, а також намітити шляхи їх усунення [8].

Н.А. Файнова наголошує, що основою такої методики є три положення:

- діагностика банкрутства;
- виявлення факторів, що впливають на кризовий розвиток;
- вироблення антикризових механізмів управління фінансами.

Звідси випливає висновок, що запровадження на торговому підприємстві антикризового управління стає першочерговою необхідністю [8].

Антикризове менеджмент – система своєчасних управлінських дій, прийомів і методів, здатних попередити фінансову кризу і уникнути можливого банкрутства торгового підприємства.

Економіст О. В. Гук робить висновок, що: «антикризове управління ґрунтується на глибокому аналізі фінансово-господарського стану підприємства та розробці антикризових заходів, що дозволяє підприємству передбачити й уникнути банкрутство, а також підвищити ефективність його діяльності. Попередження банкрутства залежить від своєчасного виявлення загрози банкрутства на підприємстві, розробки й запровадження відповідних антикризових заходів, які дозволяють подолати кризу, відновити ліквідність та платоспроможність і запобігти процедурі банкрутства й ліквідації підприємства» [9].

Головною метою антикризового управління торговою організацією є забезпечення стійкого положення на товарному ринку та стабілізація господарсько-фінансового становища підприємства за негативної дії будь-яких політичних, економічних і соціальних потрясінь.

Система антикризового управління підприємством представлена в таблиці 1.

Зауважимо, що система антикризового управління підприємством повинна базуватися на таких принципах: аналіз товарного ринку, діагностику кризових явищ у сфері торгівлі та фінансовій діяльності підприємства, швидке реагування на різні кризові явища, адекватність реагування менеджменту на ступінь реальної загрози, розробка антикризових заходів, а також повну реалізацію трудового потенціалу торгового персоналу для подолання з кризи.

Система антикризового управління підприємством

Складова	Характеристики
Предмет	передбачувані та реальні причини кризи, фактори кризи, проблеми, які спричиняють загрозу настання та розвитку кризи.
Об'єкт	процеси розвитку криз на підприємстві.
Суб'єкт	власник підприємства, економіст-фінансист (фінансовий директор), функціональний антикризовий менеджер (співробітник підприємства або консалтингової організації), представник санатора, представник кредиторів.
Мета	швидке відновлення платоспроможності та фінансової сталості підприємства, що допоможе запобігти банкрутству.
Види	активне управління (діагностика кризового стану на підприємстві, управління ризиком і контроль збитків, аналіз впливу на діяльність підприємства, управління кризовими комунікаціями, оцінка можливості відновлення діяльності підприємства); реактивне управління (управління кризовими комунікаціями, управління безпекою та збереженням ресурсів, відновлення ефективної діяльності підприємства); інтерактивне управління (підтримує ефективне функціонування підприємства, запобігає виникненню кризових явищ та здійснює навчальну функцію на підприємстві).
Стадії	передкризове управління (своєчасний управлінський вплив); управління в умовах кризи (стабілізація нестійкого стану); управління процесами виходу з кризи (мінімізація витрат і втрачених можливостей).
Підсистеми	підсистема контролю виконання виробничої програми; підсистема управління персоналом; підсистема управління інноваціями; підсистема управління фінансами; підсистема маркетингу; підсистема антикризової інвестиційної політики.
Складові	антикризовий операційний менеджмент; антикризове фінансове управління; антикризовий маркетинг; антикризове управління персоналом; антикризове організаційне управління.
Завдання	своєчасне діагностування передкризового стану та прогнозування кризових явищ; усунення неплатоспроможності, формування фінансової стійкості підприємства, мінімізація наслідків фінансової кризи; запобігання зниженню інвестиційної привабливості, скороченню власних коштів для фінансування виробничо-господарської діяльності, залученню значних коштів, які можуть призвести до фінансових труднощів чи фінансової кризи; моніторинг і постійний аналіз кадрової політики підприємства, вжиття заходів щодо зменшення плинності кадрів та формування стабільно постійного персоналу; аналіз відхилень в інноваційній активності підприємства; постійне дослідження збутової діяльності підприємства і своєчасне реагування на значні відхилення.
Функції	планування; організація; мотивація; контроль; діагностики кризового стану підприємства.
Принципи	загальні (цілеспрямованості, плановості, комплексності, стимулювання, ієрархічності, динамічності рівноваги, економічності, наукової обґрунтованості, ефективності, єдності цілей, вдосконалення процесів та методів управління); специфічні (стратегічності, маневреності та гнучкості, програмування дій, здійснення політики адекватних дій, моніторинг дій, антикризові мотивації, попереджуваності, реалізації можливостей, адекватності реагування, відповідності антикризовим програмам, оптимального співвідношення централізації та децентралізації, локалізації кризи).
Методи	тактичні (санація, даунсайзинг); стратегічні (ліквідація, створення нових підприємств, регуляризація, модернізація, злиття, диверсифікація, реструктуризація, реінжиніринг).

Джерело: [9]

Ми погоджуємось із думкою групи економістів (О. В. Тимошенко, О. Ю. Буцька, Ф. Х. Сафарі), що реалізація механізму антикризового управління підприємства покликана стабілізувати процес діяльності суб'єкта господарювання, збільшити гнучкість, адаптивність та стійкість до змін

зовнішнього середовища й дії негативних факторів, забезпечити більшу високу ефективність використання наявних фінансових ресурсів [7].

Під час застосування антикризових заходів змінюються підходи до організації праці, мотивації та контролю. Тому, успіх антикризового управління залежить від

кадрового потенціалу торгового підприємства.

Як справедливо зазначає О. В. Довгаль [10] – важливу роль в антикризовому управлінні відіграє ефективне управління персоналом. Для появи невеликого числа (5-6 стратегічних і дещо більше тактичних) цілей необхідно використовувати практику колективного формування цілей, обговорювати з членами своєї команди можливі варіанти розвитку підприємства за умов кризи та погоджувати строки виконання. Керівнику корисно також поцікавитися, наскільки реальними видаються підлеглим поставлені цілі і терміни досягнення результату, які побоювання мають люди (не вистачить матеріальних ресурсів, знань, злагоженості в роботі, занадто багато чого залежить від зовнішніх факторів), які ускладнення можуть виникнути і якими заходами можна їх компенсувати. Всі ці питання вимагають регулярного виявлення та обговорення на нарадах, і лише після цього можна говорити про єдине бачення цілей підприємства.

Антикризове управління персоналом передбачає не тільки формальну організацію роботи з персоналом, але і сукупність факторів соціально-психологічного, морального характеру – демократичний стиль управління, турботливе відношення до потреб людини, увага до її індивідуальних особливостей і таке інше [11].

В умовах затяжної економічної кризи в країні одним із основних завдань управління підприємством має бути створення ефективної системи антикризового менеджменту. Антикризове управління є функцією менеджменту, яка забезпечує: уникнення кризових ситуацій; зменшення або ліквідацію наслідків фінансової кризи на підприємстві; забезпечення належного рівня платоспроможності. Від ефективності проведення антикризових заходів на підприємствах буде залежати їх майбутнє існування чи згорання діяльності [12].

Отже, взявши до уваги сучасні пріоритети антикризового управління,

описаних у монографії І. Малога, І. Радіонової, Л. Ємельяненко [13] можна стверджувати, що для торгового підприємства важливо постійно удосконалювати трудовий потенціал, що створюватиме підґрунтя для ефективного управління персоналом в умовах кризи.

Висновки. Отже, можна підвести підсумок, що управління кадровим потенціалом торгової організації включає в себе: підбір та підготовку кваліфікованих кадрів, організацію та розподіл робіт і повноважень, мотивацію та виховання працівників, оцінку якості праці, впровадження заходів щодо зниження плинності кадрів тощо.

Система антикризового управління підприємством має такі складові: предмет, об'єкт, суб'єкт, мета, види, стадії, підсистеми, складові, завдання, функції, принципи, методи.

Перспективами подальших наукових пошуків може бути розробка моделі управління персоналом торгового підприємства в умовах застосування санації та реорганізації бізнесу.

Література:

1. Слинков В. Н. Управление персоналом: практические рекомендации. Київ : Алерта, 2004. 240 с.
2. Пучкова С. І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. канд. екон. наук : 08.06.01 економіка, організація і управління підприємствами / Одеса : ОДЕУ, 2002. 21 с.
3. Гармідер Л. Д. Процес розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2012. № 1 (5). Том 2. С. 53-60.
4. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
5. Пенюк В.О. Кадровий потенціал підприємства торгівлі: визначення та складові елементи. *Бізнес Інформ*. 2015. № 6. С. 240-248 .
6. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.
7. Тимошенко О. В. Антикризове управління як передумова підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економічний аналіз*, 2016. Том 23. № 2. С. 187-192.
8. Файнова Н. А. Диагностика банкротства и антикризисное управление на предприятии. *Молодой ученый*. 2013. № 11 (58). С. 488-490.

9. Гук О. В. Антикризове управління як спосіб запобігання банкрутству підприємства. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2015. №6 (22). С. 193–198.

10. Довгаль О. В. Антикризове управління персоналом. *Ефективна економіка*. №4, 2015. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=4226>

11. Вороніна О. С. Антикризове управління підприємством : конспект лекцій з дисципліни для студентів 4 курсу денної і заочної форм навчання за напрямом підготовки 6.030504 Економіка підприємства / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2016. 89 с.

12. Єпіфанова І. Ю., Оранська Н. О. Сутність антикризового управління підприємства. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 2. С.265-269.

13. Малий І., Радіонова І. Антикризове управління національною економікою: монографія. Київ : КНЕУ, 2017. 368 с.

Reference:

1. Slinkov, V. N. (2004) *Upravleniye personalom: prakticheskiye rekomendatsii* [Personnel management: practical recommendations], Alerta, Kyiv, Ukraine.

2. Puchkova, S. I. (2002) Development of a comprehensive system for the development of labor potential: author's abstract. dis Cand. econ Sciences. Ph.D. Thesis, Global economy, economy, organization and management of enterprises, Odessa, Ukraine.

3. Garmider, L. D. (2013) “The process of development of personnel potential of the enterprise”, *Byuleten' Mizhnarodnoho Nobelivs'koho ekonomichnoho forumu*, № 1 (5). Part 2. pp. 53-60.

4. Grinyova, V. M. Pisarevskaya, G. I. (2012) *Upravlinnya kadrovym potentsialom pidpryyemstva* [Management of personnel potential of the enterprise], HNEU, Kharkiv, Ukraine.

5. Peniuk, V. O. (2015) “Personnel potential of the trade enterprise: identification and constituent elements”, *Biznes Inform*, № 6. pp. 240–248 .

6. Dashko, I. M. (2017) “Personnel potential: the essence and factors of its development”, № 1. pp. 65-68.

7. Tymoshenko, O. V. (2016) “Anticrisis management as a prerequisite for improving the efficiency of the enterprise”, *Ekonomichnyy analiz*, Part 23. № 2. pp. 187-192.

8. Faynova, N. A. (2013) “Diagnostics of bankruptcy and crisis management in the enterprise”, *Molodoy uchenyy*, № 11 (58). pp. 488-490.

9. Guk, O. V. (2015) “Anticrisis management as a way to prevent bankruptcy of the enterprise”, *Ekonomika: realiyi chasu. Naukovyy zhurnal*, №6 (22). pp. 193–198.

10. Dovgal, O. V. (2015) “Anticrisis management of personnel”, *Efektivna ekonomika*, №4. Available at : <http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=4226>.

11. Voronina, O. S. (2016) Anticrisis management of the enterprise: a summary of lectures on discipline

for students of 4 courses of full-time and part-time forms of study in the field of training 6.030504 Economy of the enterprise / Kharkiv National University of Urban Economics. OHM. Beketova.

12. Yefifanova, I. Y. Oransskaya, N. O. (2016) “The essence of crisis management of the enterprise”, *Ekonomika i suspil'stvo*. №2. pp. 265-269.

13. Small, I. Radionova, I. (2017) *Antykryzove upravlinnya natsional'noyu ekonomikoyu* [Anti-crisis management of the national economy], KNEY, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 08.05.2019 р.

УДК 657:658.14

СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ КОЛЕДЖІВ В УКРАЇНІ ТА ЇХ ФІНАНСУВАННЯ

Сумбаєва Л.П.

*директор коледжу економіки, права та інформаційних технологій, м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (044) 450-14-54, e-mail: ludmilasp@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0003-4514-8327, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-153-158>*

THE MODERN COLLEGE DEVELOPMENT IN UKRAINE AND THEIR FINANCING

Sumbayeva L.

*director of the college of economics, law and information technology, Kyiv, st. Tabirna, 3032, 03113, Ukraine
tel.: (044) 450-14-54, e-mail: ludmilasp@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0003-4514-8327, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-153-158>*

Анотація. Системні перетворення в Україні зумовлюють зміну бачення ролі освіти в державній політиці, вимагають уточнення існуючих та встановлення нових пріоритетних напрямів її розвитку, а також механізмів її адаптації до сучасних соціально-економічних умов. Це потребує переосмислення підходів до чинної практики регулювання відповідних процесів у сфері освіти, що передбачає їх адаптацію до динамічних умов розвитку інформаційних технологій та використання кращих зарубіжних практик, а також врахування світових тенденцій розвитку економічних відносин та людських ресурсів. Сучасний етап трансформації системи освіти відзначається глибокою проникністю в соціальну сферу та економічну діяльність, виходом на глобальні ринки праці, послуг, товарів і капіталу. За таких умов результативне реформування системи освіти неможливе за рахунок лише адміністративних методів самої системи освіти. Необхідні консолідовані зусилля владних структур усіх рівнів, працедавців, населення з урахуванням стану економіки та суспільних потреб. В освіті сучасної України відбуваються два антагоністичних процеси: з одного боку, спостерігаємо кризові явища, пов'язані з недостатніми фінансуванням та інвестиціями, погіршенням матеріально-технічної та ресурсної бази; з іншого боку, освіта як цілісний організм здатна до саморозвитку, тому позитивним чинником є нарощування її потенціалу. У цих умовах коледжі постають більш складними організаціями, управління якими вже недостатньо здійснювати традиційними академічними методами і способами. Необхідність реформ в сфері освіти викликають глибокі зміни у місії та структурі освіти. Проте функціонування освіти в умовах ринкових відносин, поширення глобалізаційних та інтеграційних процесів вимагають постійного оновлення методів державного регулювання цієї сферою та ефективнішого використання їх інструментарію. Наявність комплексного дослідження з цієї проблематики надасть можливість узагальнити питання, які є найменш дослідженими; виділити проблеми, що вимагають першочергового розв'язання та сприятиме оптимальному поєднанню ринкових та державних механізмів регулювання вищої освіти. Тому коледжі змушені брати на себе нові зобов'язання та відповідальність, виконувати нову роль в суспільстві та світі.

Ключові слова: освіта, коледж, заклади вищої освіти, держава, фінансування освіти, підготовка фахівців в коледжах України.

Формул.: 0, рис.: 0, табл.: 2, бібл.: 8

Annotation. System transformations in Ukraine lead to a change in the vision of the role of education in public policy, require clarification of the existing and the establishment of new priority directions of its development, as well as mechanisms for its adaptation to modern socio-economic conditions. This requires a rethinking of the approaches to the current practice of regulating relevant processes in the field of education, envisaging their adaptation to the dynamic conditions of the development of information technologies and the use of best foreign practices, as well as taking into account the global trends in the development of economic relations and human resources. The present stage of the transformation of the education system is marked by deep permeability in the social sphere and economic activity, entering the global markets for labor, services, goods and capital. Under such conditions, effective reform of the education system is impossible due to only administrative methods of the education system itself. Necessary consolidated efforts of power structures of all levels, employers, the population taking into account the state of the economy and social needs. In the education of modern Ukraine, there are two anxious processes: on the one hand, we are witnessing the crisis phenomena associated with inadequate funding and investment, the deterioration of material and technical resources and resources; on the other hand, education as an integral organism is capable of self-development; therefore, the positive factor is the increase of its potential. In these conditions, colleges appear to be

more complex organizations whose management is not sufficiently carried out by traditional academic methods and methods. The need for education reforms brings about profound changes in the mission and structure of education. However, the functioning of education in the conditions of market relations, the spread of globalization and integration processes require continuous updating of the methods of state regulation of this area and more efficient use of their tools. The availability of a comprehensive study on this issue will provide an opportunity to generalize issues that are least explored; to highlight the problems that require a first-rate solution and to promote the optimal combination of market and state-owned mechanisms for regulation of higher education. Therefore, colleges are forced to assume new responsibilities and responsibilities, and play a new role in society and in the world.

Key words: education, college, institutions of higher education, state, financing of education, training of specialists in colleges of Ukraine.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 2, bibl.: 8

Постановка проблеми. Сучасній економіці потрібні висококваліфіковані фахівці, а отже, перед освітою, що є особливим важелем цивілізаційного поступу будь-якого суспільства, постають нові вимоги щодо якості процесу і результату її функціонування. Процеси реформування у вітчизняній освіті пов'язані, насамперед, з потребою вирішення тих численних системних проблем, які накопичились упродовж усього періоду існування незалежної України, коли освітня сфера, з одного боку, активно впроваджувала інновації, а з іншого, за інерцією, зберігала багато ознак та характеристик радянської системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у формування нових поглядів на способи розв'язання низки питань регулювання розвитку освіти зробили такі науковці зарубіжних країн, як Г. Беккер, Е. Боуен, Е. Денісон, Дж. Кендрік, Я. Мінсер, Т. Шульц та інші. Серед вітчизняних вчених ця проблематика знайшла своє відображення у працях: Л. Антошкіної, Т. Боголіб, А. Бутенко, Н. Губерської, Б. Данилишина, С. Злупка, І. Карзун, І. Кичко, А. Колота, В. Кременя, В. Куценко, Е. Лібанової, Є. Матвіїшина, В. Новікова, Л. Семів, І. Сторонянської, В. Сиченка, О. Сологуб, Л. Янковської та інших.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у вивченні сучасного стану розвитку коледжів в Україні та джерел її фінансування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Галузь освіти формує інтелектуальний капітал країни, забезпечує економіку необхідними кадрами та є підґрунтям для процвітання держави. Належне надання освітніх послуг перебуває під впливом низки факторів,

основним із яких є фінансове забезпечення освітнього закладу. Належне фінансування освіти дає змогу вирішити низку проблем для коледжів, а саме зміцнити та удосконалити мотиваційні механізми праці методично-педагогічного штату; імплементувати в навчальний процес сучасні технології (в тому числі комп'ютерні); оновити матеріально-технічну базу та ін. Обсяги фінансування освіти визначені Законом України «Про освіту», де зазначено, що держава забезпечує бюджетні асигнування на освіту в розмірі, не меншому десяти відсотків національного доходу.

Формування сучасної системи закладів освіти відбувається у специфічних умовах, вплив яких зумовлений тим, що Україна тривалий період часу перебувала під владою різних держав, що не змогло не залишити певний слід у традиціях освіти. Згідно Закону України «Про освіту» рівнями освіти є:

- дошкільна освіта, яка відповідає нульовому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- початкова освіта, яка відповідає першому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- базова середня освіта, яка відповідає другому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- профільна середня освіта, яка відповідає третьому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти, який відповідає другому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти, який

відповідає третьому рівню Національної рамки кваліфікацій;

- третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти, який відповідає четвертому рівню Національної рамки кваліфікацій; - фахова передвища освіта, яка відповідає п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій;

- початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти, який відповідає шостому рівню Національної рамки кваліфікацій;

- перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, який відповідає сьомому рівню Національної рамки кваліфікацій; - другий

(магістерський) рівень вищої освіти, який відповідає восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій;

- третій (освітньо-науковий / освітньо-творчий) рівень вищої освіти, який відповідає дев'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій;

- науковий рівень вищої освіти, який відповідає десятому рівню Національної рамки кваліфікацій [1].

Необхідно проаналізувати динаміку кількості закладів освіти різних рівнів за останні п'ять років (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка кількості закладів освіти різного рівня в Україні за 2014-2018 рр.

Показники	2014	2015	2016	2017	2018
Дошкільні заклади освіти (мережа), тис. од.	16,4	16,7	15,0	14,8	14,9
Дошкільні заклади освіти (чисельність дітей, тис. осіб)	1428	1471	1295	1291	1300
Середні навчальні заклади (мережа), тис. од.	19,7	19,2	17,6	17,3	16,8
Середні навчальні заклади (чисельність учнів, тис. осіб)	4222	4204	3757	3783	3846
Професійно-технічні навчальні заклади (мережа), од.	972	968	814	798	787
Професійно-технічні навчальні заклади чисельність учнів, тис. осіб)	423	391	316	304	286
Вищі навчальні заклади (мережа), од.	823	803	664	659	657
Вищі навчальні заклади (чисельність студентів, тис. осіб)	2170	2053	1689	1605	1586

Джерело: складено автором на основі [2]

Згідно із законом України «Про освіту» коледж — це «заклад вищої освіти або структурний підрозділ університету, академії чи інституту, що провадить освітню діяльність, пов'язану із здобуттям ступеня бакалавра та/або молодшого бакалавра, проводить прикладні наукові дослідження та/або творчу мистецьку діяльність. Коледж також має право відповідно до ліцензії (ліцензій) забезпечувати здобуття профільної середньої, професійної (професійно-технічної) та/або фахової передвищої освіти».

Однак нині освітню діяльність коледжів провадять відповідно до «освітньої діяльності за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста, що започаткована до набрання чинності цим

Законом, продовжується у межах строку навчання за відповідною програмою з видачею диплома молодшого спеціаліста. Останній прийом на здобуття вищої освіти за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста проводиться у 2019 році». Отже, саме у цей перехідний період, є нагода проаналізувати реальне та потенційне місце коледжу у системі освіти України. Закцентуємо увагу на тому, що на сьогодні студенти коледжів, крім диплома встановленого зразка про відповідний рівень вищої освіти, отримують і атестат про повну загальну середню освіту, склавши після другого курсу Державну підсумкову атестацію. Навчання у коледжах за освітнім кваліфікаційним рівнем молодший спеціаліст зараз триває 3–4 роки, залежно від спеціальності [3].

На сьогодні в Україні налічується 372 ЗВО I - II рівнів акредитації, з яких 144 установи державної форми власності, 177 закладів – комунальної та 51 – приватної. При цьому кількість приватних технікумів та коледжів в останні роки постійно скорочується. Для бюджетних освітніх закладів скорочення також було властиво до 2016 року, проте в наступні два роки ринок відповідних освітніх послуг поповнився на 4 заклади. Загальна тенденція зменшення кількості ЗВО I-II рівнів акредитації викликана реорганізацією та приєднанням їх до університетів, академій та інститутів. Лідерами за кількістю технікумів, коледжів і училищ є Дніпропетровська (31 заклад) та Харківська (30 закладів) області, а також м.Київ (30 закладів), здебільшого за рахунок ЗВО I-II рівнів акредитації

державної форми власності (17, 17 та 13 установ відповідно). При цьому у Києві найбільше приватних установ (10 одиниць), що готують молодших спеціалістів. Цікаве співвідношення спостерігається між кількістю навчальних закладів та студентів, що в них навчаються.

Так, у Львові у 3 приватних ЗВО I-II рівнів акредитації навчається більше студентів (4885 осіб), ніж у 6 державних закладів відповідного рівня цієї області (3852 особи), та у 10 приватних київських технікумах та коледжах (3888 осіб). Спеціалізуються ці львівські приватні освітні установи на наданні послуг з підготовки молодших спеціалістів та бакалаврів медичної галузі.

Таблиця 2

Динаміка закладів професійної освіти з 2014 по 2018 рр., тис.

Показники	2014	2015	2016	2017	2018
Кількість закладів професійної освіти	814	798	787	756	736
Кількість учнів, слухачів у закладах професійної освіти, тис.	315,6	304,1	285,8	269,4	255,0
Кількість осіб, прийнятих на навчання до закладів професійної (професійно-технічної) освіти, тис.	178,0	176,6	157,9	146,9	136,9
Кількість осіб, випущених із закладів професійної (професійно-технічної) освіти, тис.	182,0	165,0	152,8	141,3	133,5

Джерело: сформовано автором на основі [4]

Беручи до уваги фінансове забезпечення коледжів державної та комунальної власності, що з 2016 року відповідають коду освітнього рівня МСКО 5 (короткий цикл вищої освіти), а до 2016 року – коду МСКО 5В (перший етап вищої освіти), їх фінансове забезпечення у 2015 році на 67% здійснювалося за рахунок державного фінансування, а на 33% – за рахунок коштів домогосподарств відповідно. На основі даних Національних рахунків освіти України за 2010-2015 роки видно, що домогосподарствами забезпечується в середньому 34% витрат на навчання одного студента. Позабюджетні кошти формуються насамперед за рахунок коштів, отриманих як плата за навчання. Таким чином, сьогодні питання фінансування коледжів є актуальним через

обмежене фінансування закладів освіти державним бюджетом. Для забезпечення функціонування коледжу у довгостроковій перспективі необхідно запроваджувати заходи для підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами за всіма статтями надходжень установи. Фінансово-економічна діяльність закладів вищої освіти, і коледжу зокрема, є одним із головних напрямів його діяльності. Від фінансування закладу залежить успіх у підготовці фахівців, створення нормальних умов для навчальної і виробничої діяльності, побуту студентів, викладачів і співробітників, підвищення конкурентоспроможності коледжу [5].

Фінансовий стан коледжу – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи

фінансових відносин навчального закладу, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають надходження, наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів спеціального і загального фонду. Проведення фінансового аналізу діяльності коледжу бюджетної сфери необхідне для досягнення таких цілей, як:

- максимізація доходів;
- активізація структури капіталу та забезпечення його фінансової діяльності;
- побудова ефективного механізму управління коледжем;
- використання коледжем ринкових механізмів залучення фінансових ресурсів. Аналіз фінансового забезпечення доцільно починати зі структурно-динамічного аналізу доходів і видатків коледжу за загальним і спеціальним фондами.

Аналіз дасть змогу прослідкувати тенденції фінансування та структурні зрушення зазначених показників.

Другим етапом аналізу є визначення трендів зміни показників, що відображають результати діяльності коледжу (доходів, видатків та кількості студентів). Для оцінки ефективності використання фінансових ресурсів коледжу у процесі господарської діяльності доцільно застосовувати відносні показники (коефіцієнти), що дають змогу визначити стан фінансового забезпечення, фінансову стійкість і платоспроможність, стан та забезпеченість основними засобами і запасами, ділову активність і рентабельність коледжу [6].

Для деталізації аналізу фінансового стану та ефективності віддачі від фінансування основних засобів доцільно використовувати коефіцієнтний аналіз за такими групами коефіцієнтів, як:

- аналіз доходів і видатків – характеризує стан фінансування коледжу із відповідних бюджетів та власних надходжень;
- аналіз фінансової стійкості – характеризує ступінь фінансової незалежності коледжу;

– аналіз платоспроможності – характеризує здатність коледжу покрити свої зобов'язання;

– аналіз ділової активності – характеризує ефективність використання наявних ресурсів та власного капіталу, а також взаєморозрахунків із дебіторами і кредиторами;

– аналіз рентабельності – характеризує загальний рівень доходності коледжу;

– аналіз стану основних засобів – характеризує поточний стан та віддачу від основних засобів;

З метою встановлення причинно-наслідкових зв'язків та визначення впливу окремих факторів на основні фінансові показники, доцільно застосовувати факторний аналіз. Детерміновані факторні моделі дозволяють визначити вплив факторів на результативний показник у фактичних одиницях виміру, що характеризує основні причини змін останнього [7].

Вважаємо, що основними принципами, які дадуть змогу вдосконалити фінансове забезпечення вищих навчальних закладів і оптимізувати бюджетні видатки на їх утримання, є:

– перехід від принципу утримання вищих освітніх закладів за рахунок державного бюджету до їх державної підтримки у фактично можливих розмірах;

– розвиток системи державного замовлення на підготовку кадрів;

– вдосконалення та поглиблення автономії освітніх закладів у галузі фінансів;

– розширення самостійності у розпорядженні ресурсами (в тому числі коштами бюджету);

Орієнтація на зазначені принципи дасть змогу активізувати фінансово-господарську діяльність коледжу, активізувати роботу зі зміцнення конкурентних позицій та розширення переліку платних послуг [8].

Аналіз фінансового стану коледжу як за загальним, так і за спеціальним фондами дає можливість визначити слабкі місця у господарській діяльності та сформулювати перспективи подальшого розвитку закладу.

Висновки. Отже, проведене дослідження дозволяє дійти висновку про те, що на сьогодні у коледжах молоді люди мають можливість здобути професійну та практичну підготовку, а також знання, вміння та навички, які є ґрунтовним фундаментом їхньої професійної компетентності, що дозволяє працювати спеціалістом середньої ланки у певній галузі та / або продовжити навчання за вищим ступенем вищої освіти.

Значна кількість практики сприяє набуттю випускниками коледжів практичного досвіду майбутньої професійної діяльності, залучає студентів до квазіпрофесійної діяльності, що сприяє вивищенню якості фахової підготовки. Вагома та ґрунтовна загальнокультурна, професійна підготовка й набутий соціальний досвід дозволяють випускникам коледжів успішно продовжувати навчання на бакалаврських програмах за скороченим терміном за умови, якщо вони обиратимуть напрям підготовки, який відповідає набутій спеціальності. Рівень їхньої професійної компетентності має певну соціальну цінність, відповідає потребам і можливостям сучасного ринку праці, дозволяє нести відповідальність за прийняті рішення у фаховій діяльності та власному житті.

Професійна підготовка випускників коледжів має всі потенційні передумови стати першою успішною сходинкою в професійному та кар'єрному зростанні, фундаментом успішного життя, підґрунтям для особистісного зростання і самореалізації. Вважаємо, що розвиток масової освіти після закінчення загальноосвітньої школи є актуальною умовою розвитку держави і суспільства. Зростання освітнього рівня громадян, з одного боку, є засобом збереження зайнятості, підвищенням доходів, забезпечення належного рівня їхнього життя, протидією безробіттю, а з іншого — локомотивом розвитку економіки країни.

Література:

1. Гончаренко С. У. Освіта. Енциклопедія освіти. Київ : Юрінком-Інтер, 2008. С. 614-616.
2. Каленюк І., Куклін О. Ризик-менеджмент у системі вищої освіти України. *Вісник Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Економіка*. 2015. Вип. № 170. С. 23–28. DOI: <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/4>
3. Луговий В. І. Проблема понятійно-категоріального апарату педагогічної науки. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*. 2007. Т. 1. Теорія та історія педагогіки. С. 24–35.
4. Закон України «Про освіту» від 16.07.2019, підстава - 2704-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
5. Статистичний бюлетень «Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України» за 2011/2012; 2012/2013; 2013/2014; 2014/2015; 2016/2017; 2017/2018 навч. pp. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Волкова Н. В. Ефективність використання коштів ВНЗ. *Фінанси України*. 2005. № 5. С. 66-71.
8. Бойко Є.М. Сучасний стан і напрямки реформування системи вищої освіти. *Фінанси України*. 1999. № 9. С. 46-51.

Reference:

1. Goncharenko S. U. Osvita [Education], Yurinkom-Inter, Kyiv, Ukraine.
2. Kaleniuk, I. Kuklin, O. (2015) "Risk management in the system of higher education of Ukraine", *Visnyk Kyuyiv. nats. un-tu im. T. Shevchenka. Ekonomika*, № 170. pp. 23–28. DOI: <http://dx.doi.org/10.17721/1728-2667.2015/170-5/4>.
3. Lugovyi, V. I. (2007) "The problem of the conceptual-categorical apparatus of pedagogical science", *Pedahohichna i psykholohichna nauky v Ukrayini*, pp. 24–35.
4. The Law of Ukraine "On Education" of 16.07.2019, the basis - 2704-VIII. Available at : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
5. Statistical bulletin "Main indicators of activity of higher educational institutions of Ukraine" for 2011/2012; 2012/2013; 2013/2014; 2014/2015; 2016/2017; 2017/2018 instructor pp. Available at : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Official site of the State Statistics Service of Ukraine. Available at : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Volkova, N. V. (2005) "Efficiency of the use of funds of universities", *Finansy Ukrayiny*. № 5. pp. 66-71.
8. Boyko, Y. M. (1999) "The current state and directions of reforming the system of higher education", *Finansy Ukrayiny*, № 9. pp. 46-51.

Стаття надійшла до редакції 08.06.2019 р.

УДК 331. 005.95/.96

ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГ-МЕТОДУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Черненко О.В.

*к.пед.н., викладач-методист циклової комісії товарознавства та маркетингової діяльності
Кіровоградський кооперативний коледж економіки і права імені М.П. Сая,
м. Кропивницький, вул. Чорновола, 13, 25006, Україна
тел.: (095)-699-29-32, e-mail.: Chernenko_O.V.fp@i.ua
ORCID: 0000-0001-2345-6754, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-159-168>*

COACHING METHOD APPLICATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE TRADE ORGANIZATION FOR GROWTH OF PRODUCTIVITY OF LABOR

Chernenko A.

*Ph.D. in Pedagogy, Teacher-Methodist of the Cyclical Commission for Commodity Studies and Marketing of
Kirovograd Cooperative College of Economics and Law named after N.P. Sai,
Kropivnitsky, st. Chornovola, 13, 25006, Ukraine
tel.: (095)-699-29-32, e-mail.: Chernenko_O.V.fp@i.ua
ORCID:0000-0001-2345-6754, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-159-168>*

Анотація. Стан розвитку вітчизняних підприємств потребує "людиноцентричного" перегляду місця і ролі у ньому працівника – як з позицій зростання його творчо-визначальної, контролюючої й регулюючої ролі, так і адекватної їй зміни структури суспільного виробництва, коли головною умовою його розвитку є закономірне посилення тих видів економічної й соціальної діяльності, що забезпечують накопичення нематеріального людського багатства. Визначальними чинниками успіху діяльності підприємств та підвищення рівня їх конкурентоспроможності на ринку є рівень професійного розвитку працівників (ППП), їх здатність до навчання та потреба у самовдосконаленні. На даний час тема коучингу стала однією з найбільш затребуваних в області менеджменту та консалтингу. За даними європейських фахівців, це один з ефективних методів в менеджменті. Більшість коуч-консультантів визначають його не тільки як метод безпосереднього навчання, але і як філософію, систему технологій і методів, спрямованих на постановку і максимально швидке досягнення цілей. У даній статті розглянуті сутність коучингу і проблеми впровадження коучинг-методу в навчанні персоналу організації для підвищення його професійної адаптації. Проаналізовано сучасні методи навчання в комерційних підприємствах, зокрема тренінг, професійне консультування, наставництво та коучинг. Було проаналізовано фактори впливу на продуктивність праці персоналу торгової організації. Наголошено, що коучинг передбачає систему принципів та методів, які орієнтовані на стимулювання розвитку потенційних можливостей персоналу та конкретного працівника. Визначено етапи процесу коучингу: аналіз ситуації та збір інформації, підвищення системи відповідальності, реалізація плану, вибір відповідного варіанту, оцінка результативності. Наведено переваги та недоліки застосування коучингу на вітчизняних підприємствах. Також, наводяться шляхи вирішення проблем впровадження коучинг-методу. Доведено необхідність використання коучингу у процесі формування організації, що розвивається.

Ключові слова: коучинг, навчання персоналу, управління персоналом, продуктивність праці, торгова організація, ефективність.

Формул.: 0, рис.: 1, табл.: 2, бібл.: 11

Annotation. The state of development of domestic enterprises requires a "man-centered" revision of the place and role of the employee in it - both from the standpoint of growth of its creative, defining, controlling and regulating role, and its adequate change in the structure of social production, when the main condition for its development is a natural enhancement of those types of economic and social activities that provide the accumulation of immaterial human wealth. The determinants of the success of enterprises and their competitiveness in the market are the level of professional development of employees (PRP), their ability to learn and the need for self-improvement. Currently, the topic of coaching has become one of the most sought after in the field of management and consulting. According to European experts, this is one of the effective methods in management. Most coach consultants define it not only as a method of direct learning, but also as a philosophy, system of technologies and methods aimed at setting and achieving the goals as quickly as possible. In this article the essence of coaching and the problem of introducing the coaching

method in training the personnel of the organization to improve its professional adaptation are considered. Modern teaching methods in commercial enterprises were analyzed: training, professional counseling, mentoring and coaching. The factors influencing the productivity of the personnel of the trade organization were analyzed. Coaching is foreseen to provide a system of principles and methods that are aimed at stimulating the development of potential capabilities of staff and specific employee. The stages of the coaching process are determined: situation analysis and information gathering, improvement of the system of responsibility, implementation of the plan, selection of the appropriate option, evaluation of the effectiveness. Advantages and lacks of coaching application at Ukrainian enterprises are elucidated. Also, ways to solve the problems of introducing the coaching method are given. The coaching usage necessity in the process of formation of development Organization is proven.

Key words: coaching, staff training, personnel management, labor productivity, trade organization, efficiency.
Formulas: 0, fig.: 1, tabl.: 2, bibl.: 11

Постановка проблеми. В теорії та практиці менеджменту існує багато різноманітних управлінських інструментів та прийомів, які дозволяють підвищити рівень ефективності праці персоналу торгових організацій. Особливої популярності набули адміністративні та економічні методи управління персоналом, а також, останнім часом, соціально-психологічні – практичні семінари і тренінги, спрямовані на покращення комунікацій між менеджерами і працівниками, формування тим-білдингу, боротьба зі стресами та професійним вигоранням, планування кар'єри, управління конфліктами, розвиток корпоративної культури тощо. Проте, якісних способів швидко досягти підвищення рівня продуктивності праці не так вже й багато, одним із таких методів є коучинг.

На сьогоднішній день виникає актуальна потреба пошуку нових, дієвих методів управління персоналом в торгових підприємствах з метою підвищення продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вперше у бізнесі коучинг як поняття та інструмент застосував Тімоті Геллвей. Відомими авторами з використання коучингу є: Дж. Уїтмор, М. Аткинсон, Т. Дж. Леонард та інші. Зазначимо, що практичні аспекти використання коучингу у комерційній діяльності залишається недостатньо вивченим у працях вітчизняних науковців, і то, переважно розглядається лише психологами.

Проте, можна відзначити праці таких українських науковців: О. О. Нежинської, В. М. Тименко, І. Р. Петровської,

В. А. Семиченко, В. М. Маховка, М. В. Козик, Ю. В. Тарасенко.

Особливої актуальності для досліджень залишається практичні аспекти застосування коучинг з метою підвищення продуктивності праці персоналу в торгових організаціях. Вирішенню цієї проблеми і присвячена дана стаття.

Формулювання цілей статті. Метою статті є порівняльна характеристика коучинг-методу та описання його практичного застосування з метою підвищення продуктивності праці персоналу в торгових організаціях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перед кожним менеджером торгової організації стоїть проблема удосконалення процесу управління персоналом для досягнення високих обсягів продаж товарів, зростання продуктивності праці. На шляху до цього важливою задачею є навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації молодих працівників торгової організації. Для вирішення цієї проблеми, в процесі управління торговим персоналом, менеджери застосовують різні методи і підходи. В теорії і практиці управління персоналом коучинг визнаний як один з найкращих соціально-психологічних інструментів, що впливають на результативність роботи діяльності окремих працівників, груп і організації в цілому, що дає нові можливості і перспективи успішного розвитку. В конкурентних ринкових умовах для торгової організації важливою стає можливість аналізувати і скоординувати роботу персоналу відповідно до поставлених цілей, реагуючи на зміни зовнішнього середовища.

Саме тому, останнім часом менеджери активно використовують коучинг як дієвий і гнучкий інструмент для підвищення продуктивності праці персоналу компанії.

Головною ціллю системи управління персоналом є розробка кадрової політики та забезпечення кадрами, ефективне використання персоналу, мотивація його професійного та соціального розвитку [1].

Діяльність персоналу спрямована на створення конкретного продукту організації (результату праці).

Економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного трактує продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [2].

Для виробничого підприємства продуктивність праці можна оцінити як співвідношення кількості виробленої продукції за одиницю часу. Зауважимо, що для торгового підприємства продуктивність праці оцінюється як

співвідношення проданої продукції за одиницю часу.

На продуктивність праці впливають економічні, технічні, соціальні фактори. Розглянемо результати анкетування керівників виробничо-торгових підприємств щодо визначення чинників впливу на продуктивність праці.

За підсумками анкетування 54 керівників лінійних та функціональних підрозділів підприємств (ПАТ «Донецькгірмаш», ПАТ «Дружківський машинобудівний завод», ПАТ «Пантелеймонівський вогнетривкий завод», ПАТ «Донецький завод високовольтних опор») 27,1% опитаних відзначили, що найбільш вагомим фактором, який впливає на підвищення продуктивності праці, є активізація процесу навчання та перенавчання працівників, удосконалення системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів (рис. 1) [3].

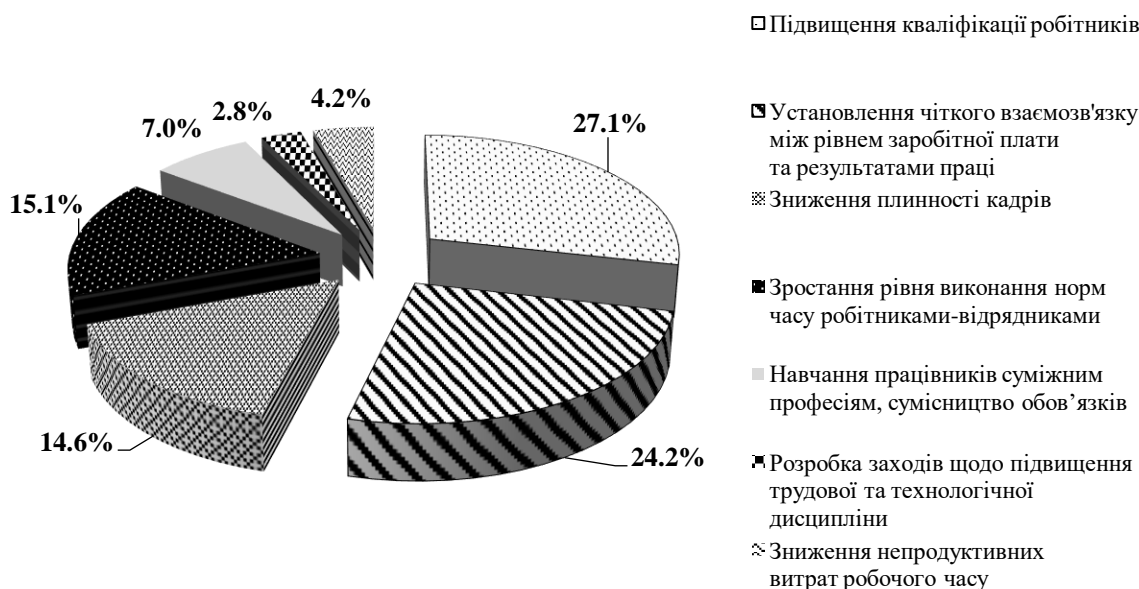


Рис. 1. Структура опитаних керівників щодо визначення чинників, які впливають на продуктивність праці

Джерело: [3]

До найбільш вагомих чинників, що впливають на підвищення продуктивності праці, управлінці підприємств віднесли такі: необхідність установлення чіткого взаємозв'язку між рівнем заробітної плати

та результатами праці (24,2%), зростання рівня виконання норм часу робітниками-відрядниками (15,1%), розробку заходів щодо зниження плинності кадрів (14,6%) [3].

З метою підвищення продуктивності праці менеджери можуть використовувати різні методи управління персоналом, як один із способів досягнення прибутковості діяльності підприємства, який діє не прямо, а опосередковано на персонал.

Розглянемо сучасні технології управління персоналом.

Сучасні технології управління персоналом ґрунтуються на основі взаємодії «менеджер-підлегли»:

1. Тренінг. Якщо те, що необхідно для досягнення результату, – це конкретні навички, то тренінги найчастіше є найкращим рішенням. Від традиційних форм навчання тренінг відрізняється мінімальною кількістю теорій та "опором" на практику, "відпрацюванням" конкретних навичок. Єдиною проблемою в даному випадку є те, що перед учасниками, які повернулися з тренінгу, постає питання про необхідність перенесення навичок з "віртуальної" реальності тренінгу в "суворі будні" щоденного бізнесу. Цей процес дуже складний, однак, якщо тренінг підготовлений і проведений на високому рівні, а умови всередині організації сприяють тому, щоб учасник застосовував отримані знання на практиці, тренінг дає результат. Основне обмеження тренінгів як методу підвищення результативності полягає в тому, що неможливо створити і "відпрацювати" готові рішення, що підходять для всіх без винятку ситуацій. У визначених умовах співробітник повинен навчитися самостійно ініціювати нові методи і підходи до вирішення проблем.

2. Професійні консультанти. Якщо нам потрібно вирішити конкретну проблему, а у нас немає спеціальних знань, ми часто звертаємося до того, хто є фахівцем у цій області (до адвоката, аудитора, механіка, в маркетингове агентство і т.д.). Таким чином, ми не набуваємо нових професійних знань (не стаємо адвокатами і консультантами), а "купуємо готове рішення".

Перевагою цього методу є його простота (роботу, по суті, роблять за нас), однак якщо аналогічна ситуація виникає

періодично, це дуже витратний спосіб вирішення проблем.

3. Наставництво (менторство). Традиційно наставники завжди виступали як спонсори, від імені своїх "протеже", допомагаючи їм робити кар'єру, навчаючи їх правильному поведінню в організації. Зараз система наставництва в компаніях набуває інших рис і трансформується в нові сфери, наприклад наставництво в технічній області. Наставники в основному покладаються на просування вже існуючих знань або професійних навичок. Інакше кажучи, навчають тому, що знають самі. Перевагою цього методу є можливість менторства "без відриву від виробництва", тобто на робочому місці. Співробітнику не потрібно намагатися перенести знання з формату "аудиторії" на практику. У порівнянні з тренінгом цей метод у цілому більш "індивідуалізований", але часто вимагає більше сил і часу. До того ж, навіть кращий наставник не в змозі навчити більшому, ніж знає і вміє сам.

4. Коучинг. Коучинг є синтезом бізнес-консультування, тренінгу, психологічного консультування, NLP-сесій. Однак при цьому коучинг – самостійний метод зі своєю власною філософією, технологією й правилами. Коучинг може використовуватися як елемент управлінського консалтингу, але не навпаки. На відміну від консультанта, коуч не дає порад, не трансліює власну думку, не приймає рішень, не дає готових технологій (як і що потрібно робити). Він допомагає керівникові усвідомити його цілі, причини удач і невдач і визначити напрямок зміни поведінки керівника й, відповідно, зміни в розвитку організації. Перед бізнес-консультантом ставиться певне завдання, над яким він і працює. У ситуації з коучем реальні завдання виявляються в процесі роботи.

Основною метою коучингу як методу співпраці керівників та підлеглих є допомога співробітнику в тому, щоб він самостійно знайшов рішення тієї або іншої реальної проблеми [4].

Розглянемо докладніше сутність поняття «коучинг».

Коучинг – це сучасна технологія, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості (О. О. Нежинська і В. М. Тименко) [5].

Коучинг – це консультування людей з професійних чи особистих проблем, спрямоване на розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності (О. Алексеєнко) [6].

Коучинг – систематизований процес послідовного неперервного розширення знань, оволодіння новими професійними вміннями, навиками, способами робочої та індивідуальної поведінки працівника завдяки розкриттю та максимізації його потенціалу, розвитку компетенції та управління знаннями (Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко) [7].

На думку Ю. В. Тарасенко і Ю.М. Чичкан-Хліповки, суб'єктами коучингу в організації виступають:

- 1) власне, коуч;
- 2) людина, що навчається;
- 3) група людей, що навчається.

Оскільки коучинг має одночасно особливості, притаманні навчанню та тренінгу, то суб'єктно-об'єктна взаємодія має відповідні характеристики. Тобто фактично мова йде про відхід від «суб'єктно-об'єктної» до «суб'єктно-суб'єктної» орієнтації при розгляді проблеми реалізації методів коучингу на підприємстві.

Об'єктами коучингу виступають: 1) знання; 2) навички та вміння; 3) існуючі компетенції людини (групи людей), що навчаються. Найбільші резерви ефективності впровадження методів та інструментів коучингу з'являються при перетворенні підприємства в організацію, що навчається [8].

Коучинг, як методика навчання і професійної адаптації молодих працівників торгової організації має свою мету і принципи.

Мета спеціально організованого процесу взаємодії коуча і клієнта –

досягнення цілей клієнта оптимальними (для клієнта) шляхами і в оптимальний термін. Метою кожної зустрічі з коучем є усвідомлення клієнтом, що він дійсно має вибір і може обирати різні способи мислення, почуттів і поведінки [5].

Варто відмітити базові принципи коучингу:

- усі люди мають набагато більше внутрішніх здібностей, ніж ті, які вони проявляють у своєму повсякденному житті;
- кожна людина має великий потенціал;
- у людини вже є усі необхідні ресурси для досягнення успіху;
- фокусування на сильні сторони;
- навчання на успішних прикладах, а не на помилках;
- орієнтир не на проблему, а на вирішення;
- прийняття, відкритість і довіра – ключ до взаємодії;
- спрямованість: з сьогодення в майбутнє;
- «ні» оцінкам і порадам, кожен працівник оцінює себе сам;
- легкість, позитив [5].

На основі вивчення ідей В. М. Маховки і М. В. Козик [9] можна запропонувати наступні етапи проведення процесу коучингу для персоналу торгової організації:

1. Аналіз ситуації та збір інформації (першою задачею коучера є збирання інформації про проблему на комерційному підприємстві шляхом анкетування, опитування, тестування менеджерів і торгового персоналу);

2. Підвищення системи відповідальності (планування організаційних змін, розробка адаптаційних заходів, складання плану змін і програми навчання, пошук управлінських рішень);

3. Реалізація плану (проведення психологічного тренінгу, зміна принципів управління, застосування психологічних методик, зміна стилю керівництва, навчання торгового персоналу і

менеджерів, реорганізація системи обслуговування покупців, зміна системи продаж і маркетингу);

4. Вибір відповідного варіанту (пошук альтернативних варіантів управлінських рішень, координація роботи, введення коригуючи дій до раніше розроблено плану заходів);

5. Оцінка результативності (аналіз змін принципів організації роботи, дієвості введених заходів та методів в торговій організації, аналіз продуктивності праці працівників, аналіз обсягу продаж товарів, оцінка витрат робочого часу, складання звіту).

При застосуванні менеджерами торгових організацій методики коучингу, слід враховувати основні положення Міжнародної Федерації Коучингу (International Coach Federation – ICF), організації, всесвітньо визнаної як гарант якості коучингу, що розвиває основні напрями розвитку професії коуча згідно стандартів ICF.

О. О. Нежинська і В. М. Тименко справедливо зазначають, що: «у коучингу важливою умовою й основним аспектом розвитку особистості клієнта є мотивація до змін, прагнення розширювати сфери своєї життєдіяльності, інтерес до нових сфер або аспектів життя, прагнення до самовдосконалення тощо» [5].

У результаті опитувань вітчизняних менеджерів торгових організацій (ТОВ АТБ-Маркет, ЗАТ «Фуршет», ТМ «Сільпо», ТМ «Ельдорадо», ТМ «СОМFY») ми з'ясували, що більшість керівників рідко використовує коучинг як метод управління торговим персоналом, надаючи перевагу лише наставництву для нових співробітників. Проте, коучинг, як відомо з практики відомих європейських торгових ритейлів (Schwarz Unternehmenstreuhand KG (Німеччина), Carrefour S.A. (Франція), REVE Group (Австрія)), є більш ефективним, хоч складнішим і дорожчим методом управління торговим персоналом.

Переваги коучингу для торгових підприємств є очевидним: по-перше, він краще сприяє професійній адаптації

молодих працівників організації оскільки є спрямованим на взаємодію кожного індивіда в групі колективу; по-друге, є більш гнучким у застосуванні, завдяки використанню психологічних методик і прийомів; по-третє, сприяння розвитку самостійності роботи торгового персоналу в пошуку власних рішень та баченні ситуації.

Бізнес-коучинг – робота з першими особами, менеджерським складом, перспективними співробітниками або робочими групами (командами, співробітниками одного підрозділу, проектними групами) [4].

Коучинг може застосовуватися в організації для досягнення таких цілей:

- підвищення ефективності роботи співробітників і використання їхнього потенціалу;
- створення творчої атмосфери в колективі;
- підвищення ініціативи співробітників;
- формування лідерів в колективі;
- формування та розвиток команд;
- створення сильної організаційної культури;
- розвиток нематеріальної мотивації персоналу;
- оптимізація систем розвитку персоналу;
- створення організації, що навчається [4].

Тому, ми вважаємо, рекомендувати використовувати комерційним організаціям застосовувати метод коучингу в поєднанні з наставництвом, що суттєво покращить продуктивність праці (зростання обсягу продаж) молодих менеджерів, продавців, торгових агентів, мерчендайзерів і супервайзерів.

Зауважимо, що в практиці професійного навчання торгового персоналу в комерційних організаціях застосовують різні види коучингу.

Найбільш поширені види коучингу охарактеризовані нами нижче.

1. Адміністративний коучинг – це робота з першими особами компаній,

організацій, державних установ чи політичних структур. У цьому випадку коуч допомагає втримувати та примножувати досягнення політичного діяча чи керівника компанії: розподіляти ресурси, здійснювати стратегічне лідерство, грамотно реалізовувати владні повноваження тощо.

2. Бізнес-коучинг навчає ефективно реагувати на професійні виклики. Бізнес-коучинг може бути зосереджений як на окремих посадових особах, так і на всій системі бізнесу в цілому, тоді він буде називатися відповідно персо-нальним бізнес-коучингом та командним бізнес-коучингом. Головними результатами бізнес-коучингу є покращення показників роботи: фінансових, логістичних, управлінських тощо.

3. Life-коучинг (життєвий коучинг) включає в себе допомогу в досягненні особистих цілей, які можуть бути досить далекими від професійних чи організаційних цілей. Life-коучинг фокусується на ефективному вирішенні різних життєвих завдань, що виникають по мірі того, як особа просувається від однієї стадії життя до іншої. Тут, так само як і в адміністративному чи бізнес-коучингу, можливий також індивідуальний

(персональний), і груповий (наприклад, сімейний коучинг) [8].

На нашу думку, одним із способів ефективного впровадження концепції коучинга в практику менеджменту вітчизняних торгових організацій може бути створення спеціального підрозділу групи спеціалістів-коучерів, створеного на базі відділу кадрів, які будуть займатися навчанням персоналу, допомагати адаптуватися молодим фахівцям, організувати підвищення кваліфікації, проводити коуч-сесії з менеджерами і підлеглими, впроваджувати сучасні методи управління персоналом. Крім того, доцільно періодично запрошувати на підприємство бізнес-тренерів, психологів, бізнес-консультантів для проведення коучинг-тренінгу.

Ми погоджуємось і думкою Х.С. Передало та І.С. Процик [10] про те, що коучинг підвищує мотивацію працівників підприємства до праці.

Аналіз відображення економічного ефекту від впровадження коучингу на прикладі торгових організацій ТМ «Ельдорадо» і ТМ «COMFY» м. Кропивницького у за період 2017-2018 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

Економічний ефект від впровадження коучингу в магазинах ТМ «Ельдорадо» і ТМ «COMFY» за період 2017-2018 рр.

Показники	Магазин ТМ «Ельдорадо»			Магазин ТМ «COMFY»		
	До	Після	Зміни, %	До	Після	Зміни, %
1. Чисельність плинності кадрів, чол./рік	14	5	-64,3%	12	6	-50%
2. Рівень непродуктивних витрат робочого часу, год./тиждень	5	3	-40%	4,5	2,5	-55,5%
3. Зростання продуктивності праці торгового персоналу (продаж товарів з день)	18	21	+16,7%	23	27	+17,4%

Складено автором на основі власних досліджень

Отже, як видно із таблиці 1, за період 2017-2018рр. чисельність плинності кадрів, чол./рік скоротилась у магазині ТМ «Ельдорадо» на -64,3%, у магазині

ТМ «COMFY» на -50%. Рівень непродуктивних витрат робочого часу, год./тижд. скоротилась у магазині ТМ «Ельдорадо» на -40%, у магазині

ТМ «COMFY» на -55,5%. Зростання продуктивності праці торгового персоналу (продаж товарів з день) зростає у магазині ТМ «Ельдорадо» на +16,7%, у магазині ТМ «COMFY» на +17,4%.

Більшість успішних українських підприємств харчової промисловості розуміють важливість інвестицій у людський капітал, проте не всі розробляють довгострокову стратегію розвитку персоналу організації [11].

Значення коучингу в системі мотивування працівників, полягає у тому, що коучинг сприяє:

- зростанню самооцінки працівника, який співпрацює з коучем;
- розуміння працівником основних завдань, поставлених перед ним керівництвом;
- професійному росту працівника;
- організації, що надалі впливає на результативність його роботи;

- формуванню відчуття турботи у працівника з боку організації;
- поєднанню інтересів працівника організації з її цілями;
- посилення відчуття причетності до справ організації;
- формуванню креативного мислення, творчого підходу до вирішення поставлених завдань тощо [10].

Вчені В. М. Маховка і М. В. Козик [9] роблять висновок, що коучинг є одним із сучасних інструментів, що застосовується в сучасній практиці управління, за допомогою якого можна забезпечити розвиток підприємства з середини, починаючи з кожного працівника та керівника. Аналіз праць [1; 3; 4; 8; 10; 11] дозволяє виділити переваги і недоліки застосування коучингу в торгових організаціях.

Переваги і недоліки застосування концепції коучинга на вітчизняних підприємствах відображено в таблиці 2.

Таблиця 2

Переваги і недоліки застосування концепції коучинга в торгових організаціях

Переваги	Недоліки
1. Є найважливішим інструментом управління кар'єрою персоналу. 2. Дозволяє виявити прихований потенціал працівників і ефективно його використати. 3. Покращує взаємини в колективі, у тому числі між керівником і підлеглими. 4. Зміцнює корпоративний дух, поліпшує мікроклімат в колективі. 5. Створює обстановку заохочення усіляких креативних пропозицій, що йдуть від співробітників. 6. Сприяє збільшенню новаторських, перспективних ідей розвитку бізнесу. 7. Виробляється результативна і швидка реакція в кризових ситуаціях, здатність приймати нестандартні, більш ефективні рішення. 9. Підвищується швидкість адаптації персоналу до змін нововведенням.	1. Багато управлінців готові делегувати владні повноваження співробітникам тільки формально. 2. На проведення коучинга вимагається певний час, він не відразу дає необхідні результати для усього підприємства. 3. Коучинг вимагає мобілізації значних грошових коштів, тобто є додатковою статтею витрат, які підприємства будь-яким шляхом прагнуть скоротити. 4. Коучинг може бути неприйнятним для тих управлінців які не упевнені в собі, у своїх силах і здібностях.

Джерело: [8]

Враховуючи описане вище, можна стверджувати, що головною перевагою застосування коучингу в торгових

організаціях є його гнучкість у застосуванні при навчанні персоналу.

Бажано, щоб співробітник, який пройшов навчання, повертаючись до

роботи, складав разом зі своїм керівником план застосування нових знань у своїй діяльності з розробкою шляхів поліпшення її результатів. Доцільним також є проведення презентації отриманих знань для інших членів команди. Проведення презентацій вимагає не тільки засвоєння навчального матеріалу, але й розуміння зв'язків, процесів, уміння виділяти пріоритети, спростити їх до розуміння іншими людьми.

З другого боку, необхідно зберегти високу мотивацію співробітника, який набув вищої кваліфікації, посилити його лояльність до підприємства. Рекомендується серйозне планування кар'єри, обговорення зі співробітниками їхніх перспектив, розвиток компенсаційного пакета. Адже в міру зростання професіоналізму співробітника та його внеску в роботу підвищується і його вартість на ринку праці.

Регулярний моніторинг ринку й аналіз компенсаційного пакета, планування кар'єри забезпечать мінімізацію ризику втрати співробітника, високу рентабельність інвестицій у навчання і розвиток. [11].

Отже, застосування коучингу, як ефективного методу особистісного й професійного розвитку персоналу, дає можливість торговій організації подолати різноманітні соціально-трудова проблеми, знайти шлях для досягнення управлінських цілей та реалізації рішень.

Висновки. Отже, коучинг – сучасний перспективний напрям підвищення кваліфікації персоналу торгових організацій, що ефективно сприяє навчанню, професійній адаптації та зростанню продуктивності праці, оскільки допомагає максимально використовувати трудовий потенціал кожної людини і розвивати її здібності безпосередньо в процесі праці.

Перспективою подальших наукових досліджень зданої проблеми є вивчення особливостей застосування коучингу в групі як способу пошуку управлінських рішень щодо виведення торгового підприємства із економічної кризи.

Література:

1. Ковальчук С. Є., Голюк В. Я. Особливості управління персоналом торговельного підприємства. *Актуальні проблеми економіки і управління*. 2018. № 12. С. 81–91.
2. Економічна енциклопедія : у трьох томах / За заг. ред. С.В. Мочерного. Київ : Видавничий центр «Академія», Т. 3. 2002. 951 с.
3. Швець І. Б., Коваленко Т. В. Комплексна оцінка якості управління персоналом : монографія. Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. 159 с.
4. Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М. Технології управління персоналом : монографія. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
5. Нежинська О. О., Тименко В. М. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
6. Алексеенко О. Коуч-вдохновитель. URL : http://www.coachuga.ru/coachings/o_kouchinge/.
7. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика персонала. Часть II. Практика : учебни. : Альфа-Пресс, 2009. 1056 с.
8. Тарасенко Ю. В., Чичкан-Хліповка Ю. М. Застосування методів коучингу при створенні організації, що навчається. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2011. Випуск 29. 330 с.
9. Маховка В. М., Козик М. В. Проблематика впровадження коучингу в систему управління персоналом організації. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 21. С. 131–136.
10. Передало Х. С., Процик І. С. Роль коучингу в системі мотивування працівників вітчизняних підприємств. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2012. №727. С. 131-135.
11. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика: колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. О.І. Драган. Київ : ВД «Вініченко», 2014. 298 с.

Reference:

1. Kovalchuk, S. E. Golyuk, V. Ya. (2018) "Peculiarities of personnel management of a trading enterprise", *Aktual'ni problemy ekonomiky i upravlinnya*. № 12. pp. 81–91.
2. Economic Encyclopedia: in three volumes / per eng. edit S.V. Mocherny Kyiv: Publishing Center "Academy".
3. Shvets, I. B. Kovalenko, T. V. (2013) *Kompleksna otsinka yakosti upravlinnya personalom* [Complex assessment of the quality of personnel management], Vydavnychyu tsentr «Akademiya», Kyiv, Ukraine.
4. Gavrish, O. A. Dovgan, L. Ye. Krayidich, I. M. (2017) *Tekhnolohiyi upravlinnya personalom* [Technologies of personnel management], KPI named after Igor Sikorsky, Kyiv, Ukraine.

5. Nezhinska, O. O. Timenko, V. M. (2017) *Osnovi kouchingu* [Osnovy kouchingu], TOV "DISA PLUS", Kharkiv, Ukraine.

6. Alekseenko O. Coach-inspirer. Available at: http://www.coachuga.ru/coachings/o_kouchinge/.

7. Odegov, Y. G. Rudenko, G. G. (2009) *Ekonomika personala* [Personnel Economics], Al'fa-Press, Kyiv, Ukraine.

8. Tarasenko, Y. V. (2011) "Chichkan-Khlipovka Yu. M. Application of methods of coaching when creating a learning organization», *Problemy pidvyshchennya efektyvnosti infrastruktury*. №29.

9. Makhovka, V. M. Kozik, M. V. (2018) "The problem of introducing coaching into the system of

personnel management of the organization", *Infrastruktura rynku*, № 21. pp. 131–136.

10. Peredalo, H. S. Protsyk, I. S. (2012) "The role of coaching in the system of motivation of employees of domestic enterprises", №727. pp. 131-135.

11. [Human Resources Management and Labor Economics: Theory and Practice], VD "Vinichenko", Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2019 р.

УДК 658.56

ОСНОВНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТОРГІВЛІ

Данченко О.Б.¹, Бєлова О.І.², Сафар Х.М.³

¹ д.техн.н., професор кафедри бізнес-адміністрування та управління проектами, завідувач кафедри бізнес-адміністрування та управління проектами, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (044)-455-56-90, e-mail.: elenadan@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0001-5657-9144

² к.е.н., доцент кафедри бізнес-адміністрування та управління проектами,
Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна
тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: belovaelenag@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9359-6947,

³ аспірант кафедри бізнес-адміністрування та управління проектами, Університет «КРОК»,
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, Україна
тел. (044)-455-57-07, e-mail.: hishamsafar@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2492-2815, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-169-175>

GENERAL ASPECTS OF QUALITY MANAGEMENT IN TRADING COMPANIES

Danchenko O.¹, Bielova O.², Safar H.³

¹ doctor of technical sciences, professor of business administration and project management, head of the department of business administration and project management, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine,
tel.: (044)-455-56-90, e-mail.: elenadan@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0001-5657-9144

² PhD, associate professor department of project management and business administration, «KROK» University,
Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: belovaelenag@gmail.com,
ORCID: 0000-0001-9359-6947

³ Ph.D. student, department of business administration and project management, «KROK» University,
Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel. (044)-455-57-07, e-mail. hishamsafar@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-2492-2815, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-169-175>

Анотація. У статті проаналізовано перелік та здійснено аналіз визначень дефініції «управління якістю». Оскільки якість зазвичай розглядається як сукупність характеристик об'єкта, що свідчать про його здатності задовольняти визначені й гадані потреби, запропоновано авторське визначення поняття «управління якістю діяльності підприємства» наступним чином: система управління, спрямована на планування, впровадження, удосконалення і контроль якості діяльності підприємства відповідно до встановленої політики та цілей підприємства, за участю усіх його підрозділів. Визначено, що управління якістю охоплює частину функцій управління, спрямованих на досягнення цілей у сфері якості, а цілі в сфері якості передбачають створення на підприємстві умов, в яких можливо контролювати, регулювати якість, забезпечувати відповідність прийнятним вимогам і гнучко змінювати встановлені вимоги. Проведено аналіз підходів до визначення сутності управління якістю до яких відносяться наступні: приватний, суспільний, нормативний, економічний, управлінський. Встановлено, що при формулюванні поняття «управління якістю» мають бути враховані участь усіх рівнів управління, динамічне впровадження і вдосконалення, всі сфери діяльності підприємства, необхідність планування та контролю та розроблення політики і цілей. Здійснено аналіз аспектів управління якістю діяльності підприємства: виділено ключові характеристики загальних, економічних, технічних та управлінських аспектів. Визначено внутрішню та зовнішню роль управління якістю діяльності підприємства. Проаналізовано основні досягнення та висновки основоположників концепції управління якістю діяльності підприємства, які актуальні до тепер.

Ключові слова: якість, управління якістю, управління якістю діяльності підприємства, забезпечення якості, ефективність діяльності підприємства.

Формул: 0, рис.: 3, табл.: 2, бібл.: 10

Annotation. The article analyzes the list and analyzes definitions of the definition of "quality management". Since quality is usually considered as a combination of characteristics of an object, which testifies to its ability to satisfy identified and foreseeable needs, the author's definition of the concept of "quality management of the enterprise" is proposed in the following way: the system of management, aimed at planning, implementation, improvement and quality control of the enterprise in accordance with the established policy and objectives of the enterprise, with the participation of all its units. It has been determined that quality management covers some of the management functions

aimed at achieving the goals in the field of quality, and the goals in the field of quality envisage the creation of conditions in the enterprise in which it is possible to control, regulate the quality, ensure compliance with the accepted requirements and flexibly change the established requirements. The analysis of approaches to the definition of the essence of quality management, which includes the following: private, social, normative, economic, managerial. It has been established that in the formulation of the concept of "quality management" the participation of all levels of management, dynamic implementation and improvement, all areas of the enterprise's activity, the need for planning and control, and the development of policies and goals should be taken into account. The analysis of aspects of management of the quality of the enterprise activity is carried out: the key characteristics of general, economic, technical and managerial aspects are distinguished. The internal and external role of quality management of the enterprise activity is determined. The main achievements and conclusions of the founders of the concept of quality management of the enterprise, which are relevant up to now, are analyzed.

Key words: *quality, quality management, quality management of the enterprise, quality assurance, efficiency of the enterprise activity.*

Formulas: 0, fig.: 3, tabl.: 2, bibl. : 10

Постановка проблеми. Основу сучасної ринкової економіки України та її конкурентоспроможність визначає сектор торгівлі, ефективність якого залежить від управління якістю діяльності підприємства, що забезпечує його конкурентоспроможність та забезпечує умови виживання при несприятливому впливі оточуючих факторів. Управління якістю охоплює частину функцій управління, спрямованих на досягнення цілей у сфері якості. Цілі в сфері якості передбачають створення на підприємстві умов, в яких можливо контролювати, регулювати якість, забезпечувати відповідність прийнятним вимогам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною базою здійснення дослідження стали праці сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців, що досліджували проблеми управління якістю діяльності підприємств: Канарева Л., Кардаш В., Павленко І., Станкевич І., Прахалад К., Крилова Г., Демінг Е., Томлін О., Соловійова В., Кафель П. Вклад вчених у вирішення проблемних питань управління якістю діяльності підприємств є вагомим, а дослідження ґрунтовними, але при цьому слід звернути увагу на об'єктивну необхідність подальшого поглиблення теоретичних засад та практичних аспектів формування ефективної системи управління якістю діяльності підприємств. Не розробленим залишається питання пошуку ефективних засобів стимулювання управління якістю діяльності підприємства при реалізації його стратегічних завдань.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є визначення управління якості діяльності підприємства, підходів до визначення сутності управління якістю дослідження теоретичних та практичних аспектів процесу управління якістю.

Вклад основного матеріалу дослідження. Існує безліч точок зору відносно трактування понять «якість» та «управління якістю», що пояснюється багатоаспектністю і міждисциплінарним характером даної категорії. Найважливіша проблема будь-якого підприємства, що працює в ринкових умовах, - це проблема його виживання і забезпечення безупинного розвитку. Ефективне вирішення цієї проблеми полягає у створенні і реалізації конкурентних переваг, що значною мірою можуть бути досягнуті на основі оптимально розробленої ефективної системи управління якістю [3].

Якість зазвичай розглядається як сукупність характеристик об'єкта, що свідчать про його здатності задовольняти визначені й гадані потреби. Але все більша насиченість сучасних ринків, постійно зростаюча конкуренція призвели до необхідності переглянути традиційні уявлення про якість як жорстко заданий перелік "споживчих характеристик" і значно розширити тлумачення цього поняття. На сьогодні у світовій економічній літературі не існує єдиного визначення управління якістю. Перелік та аналіз визначень дефініції «управління якістю» представлено у табл. 1.

Трактування дефініції «управління якістю»

Сутність дефініції	Автор	Основний акцент
Скоординована діяльність, яка полягає у спрямуванні та контролюванні організації щодо якості.	Канарева Л.А.	Діяльність підприємства
Не специфічна відокремлена функція тільки технічних і спеціальних підрозділів, а різнобічний процес, що охоплює всі підрозділи компанії, а також її споживачів та постачальників, це спосіб управління організацією	Кардаш В.Я., Павленко І.А.	Різнобічний процес
Система управління для спрямування та контролювання діяльності організації стосовно якості.	Станкевич І.В.	Система управління
Процес покращення усієї пов'язаної із об'єктом управління сукупності параметрів якості шляхом послідовного наближення їх характеристик до заданих з одночасним зниженням частоти та амплітуди їх коливань у межах цільових значень	Крилова Г.Д.	Процес управління
Комплексне поняття, що характеризує ефективність усіх сторін діяльності: розробка стратегії, організація виробництва, маркетинг	Прахалад К.К.	Ефективне управління
Покращення управління підприємством при одночасному зниженні витрат	Демінг Е.	Підвищення ефективності
Важливий інструмент у боротьбі за ринки збуту	Томлін О.О.	Інструмент
Система управління, що відповідає за план діяльності підприємства, який спрямований на розробку і впровадження комплексного підходу щодо забезпечення та підвищення якості діяльності, продукції та послуг на основних виконуваних на підприємстві процесів	Соловйова В.Г.	Система управління
Аспекти виконання функції управління, які визначають політику, цілі та відповідальність у сфері якості, а також здійснюють їх за допомогою таких засобів, як планування якості, оперативне управління якістю, забезпечення якості та поліпшення якості в рамках системи якості	Кафель П.	Функції управління

Джерело: складено автором

В зазначених визначеннях, як видно з Табл. 1, є багато спільного, але дещо по-різному проставлені акценти. Потрібно зважати на той факт, що на сьогоднішній день першочергову роль все ж відіграє комплексний підхід до управління якістю.

Можна погодитись з визначенням Соловйової В. Г. стосовно розробки та впровадження комплексного підходу до управління якістю та прагнення його постійного динамічного вдосконалення. В той же час необхідно підкреслити і визначення Кардаша В.Я., який пропонує включити у поняття залучення усіх підрозділів, як запоруку ефективного управління якістю. Не можна залишити без уваги і акцент у Прахалад К.К., що дане поняття стосується всіх сфер діяльності підприємства. Таким чином, можна зробити висновок, що у всіх поняттях є

багато спільного, але акценти автори виділяють іноді відмінні.

В міжнародному стандарті з термінології (ISO 9000) виділені два аспекти управління якістю: «загальне» управління якістю (quality management) і управління якістю як оперативна діяльність (quality control).

Високий вплив діяльності підприємств на економічні процеси та суспільство в цілому обумовлює існування приватного, суспільного, нормативного, економічного та управлінського підходів щодо визначення сутності управління якістю. Сутність названих підходів розкрито на рис. 1.

Існування значної кількості тлумачень та підходів до визначення управління якістю діяльності підприємства свідчить про велике коло суб'єктів та відносин, що підпадають під його дію.



Рис. 1. Підходи до визначення сутності управління якістю

Джерело: складено автором

Таким чином, при формулюванні поняття «управління якістю» мають бути врахованими: участь усіх рівнів управління; динамічне впровадження і вдосконалення; всі сфери діяльності підприємства; необхідність планування та контролю; розроблення політики і цілей.

Відповідно до вище визначеного, поняття «управління якістю діяльності підприємства» можна визначити наступним чином: система управління, спрямована на планування, впровадження, удосконалення і контроль якості діяльності підприємства відповідно до встановленої політики та цілей підприємства, за участю усіх його підрозділів.

Оскільки управління якістю включає аспекти виконання функції управління, які визначають політику, цілі та відповідальність у сфері якості, а також здійснюють їх за допомогою таких засобів, як планування якості, оперативне управління якістю, забезпечення якості та поліпшення якості в рамках системи

якості; можна сформулювати основні з них та представити їх наочно у вигляді рис. 2.

Виходячи з вище сказаного, можна стверджувати, що головна функція управління якістю діяльності підприємства — забезпечення ефективності діяльності в інтересах працівників та споживачів. Але все ж значення управління якістю діяльності підприємства обумовлено його впливом на підвищення конкурентоспроможності та економічної ефективності. Таким чином, можна виділити внутрішню та зовнішню ролі управління якістю діяльності підприємства (рис. 3).

Розвиток світової економіки свідчить, що якість продукції (послуг) стала визначальним чинником успішної господарської діяльності підприємств та організацій. В останнє десятиріччя у сфері якості сталися докорінні зміни, що адекватно відбивають прискорення технічного розвитку промисловості та індустрії сервісу.

АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
Загальні аспекти	<ul style="list-style-type: none"> ➤ планування на рівні вищого керівництва; ➤ систематизація і документальне оформлення діяльності у вигляді методик, протоколів, інструкцій та ін; ➤ залучення всіх виробничих ресурсів і всього персоналу; ➤ широке використання стандартизації, у тому числі і міжнародних стандартів, в управлінні якістю; ➤ регулярні перевірки, вивчення зворотного зв'язку і коректування дій; ➤ безперервне навчання персоналу прийомів і методів управління якістю.
Економічні аспекти	<ul style="list-style-type: none"> ➤ використання у виробництві останніх світових стандартів або стандартів, що перевищують рівень світових; ➤ контроль продукції на кожному етапі в процесі виробництва з використанням необхідних засобів контролю; ➤ діагностика обладнання; ➤ забезпечення керованості всіма процесами і простежування кожної одиниці продукції; ➤ регулярний перегляд технологій.
Технічні аспекти	<ul style="list-style-type: none"> ➤ управління економікою якості; ➤ планування капіталовкладень в якість (витрати на функціонування системи якості, навчання персоналу, вивчення ринку, контроль, діагностику, переоснащення виробництва, залучення незалежних експертів, особисті премії персоналу та ін.).
Управлінські аспекти	<ul style="list-style-type: none"> ➤ визначення політики у сфері якості та конкретний розподіл обов'язків і повноважень кожного співробітника; ➤ розробка формалізованої методології управління якістю з використанням різних методів і прийомів управління якістю та контроль виконання методик; ➤ планування необхідного кошторису капіталовкладень в якість у річному бюджетному плані; ➤ орієнтація виробництва на використання останніх науково-технічних розробок і вимог; ➤ контроль за виконанням норм екології і безпеки праці.

Рис. 2. Аспекти управління якістю діяльності підприємства

Джерело: складено автором

З огляду на це, варто розглянути суть основних етапів еволюції системи контролю та забезпечення якості протягом

XX сторіччя. Розглянемо основоположників системи управління якістю діяльності підприємства (табл. 2).

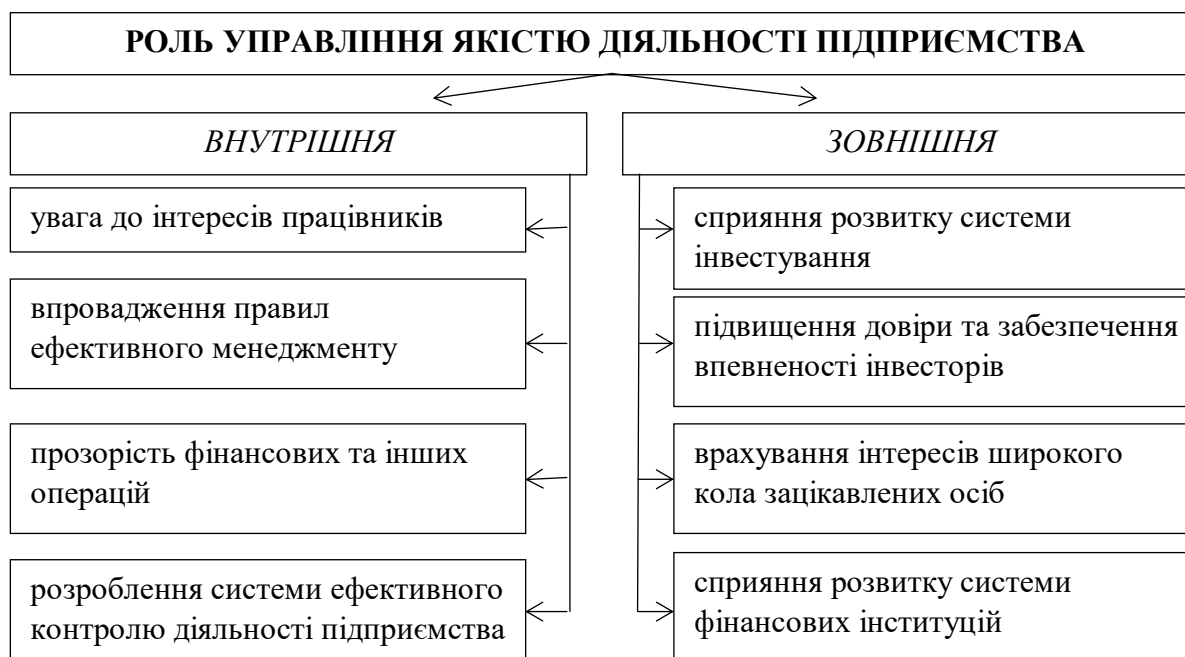


Рис. 3. Внутрішня та зовнішня роль управління якістю діяльності підприємства
 Джерело: складено автором

Таблиця 2

Основоположники концепції управління якістю діяльності підприємства

Рік	Представник	Суть досягнення	Особливість
1905	Г. Форд	Розділив складний цикл виготовлення автомобіля на короткі прості операції	постала можливість використовувати у виробництві некваліфіковану робочу силу, а контроль якості обмежити відокремленням неякісної продукції від якісної.
1920	В. А. Шухарт	Статистичний контроль якості	здійснено перехід від управління якістю окремих виробів до управління процесами.
1946	Дж. Д. Еварс	Загальний (тотальний) контроль якості	забезпечення якості набрало комплексного характеру й охопило всі етапи життєвого циклу продукції.
1960	А.Фейгенбаум	Комплексний тотальний контроль якості	якість продукції — це не специфічна відокремлена функція тільки технічних і спеціальних підрозділів, а різнобічний процес, що охоплює всі підрозділи компанії, а також її споживачів та постачальників, це спосіб управління організацією; підвищення якості має забезпечуватися на етапах маркетингу, проектно-конструкторських робіт, виробництва й технічного обслуговування виробів; постійне поліпшення якості потребує застосування нових технологій; належної якості можна домогтися тільки тоді, коли створено чітко орієнтовану на споживача систему управління якістю.

Джерело: складено автором

Таким чином, все більшого розповсюдження набуває комплексний підхід до управління якістю, важливість якого важко переоцінити.

За визначенням міжнародних стандартів під системою управління якістю розуміють сукупність організаційної структури, відповідальності, процедур, процесів і ресурсів, що забезпечують здійснення загального керівництва якістю. Загальне керівництво в цьому випадку є аспектом загальної функції управління, що визначає та здійснює політику щодо якості..

Висновки. Міжнародний досвід свідчить, що задоволення споживача напряму залежить від того факту, що на підприємстві діє ефективна система управління якістю. Таким чином, комплексна система управління якістю створюється та впроваджується як засіб, що забезпечує здійснення конкретної політики та досягнення визначеної найвищим керівництвом мети стосовно якості. Тому особлива увага приділяється питанням формування та документального оформлення керівництвом підприємства політики щодо якості товарів чи послуг, котрі надаються споживачу.

Література:

1. Батенко Л., Исаенко Ю., Твердушка Т. Практические подходы к повышению эффективности организации производственных процессов. *Менеджер по персоналу*. 2009. № 7. С. 59-67.
2. Белова О. І. Теоретичні аспекти формування мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами. *Інноваційна економіка*, 2012, №10, С. 109-115.
3. Белова О. І. Методологічний підхід до формування змісту та структури мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами. *БІЗНЕС-ІНФОРМ, БІ-2-2013*, С. 155-163.
4. Гордієнко П. Л. Стратегічний аналіз : навч. посіб. Київ : Алерта, 2008. 478 с.
5. Довгань Л. С., Каракай Ю. В., Артеменко Л. П. Стратегічне управління : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2011. 440 с.
6. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2013. 466 с.
7. Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія. Київ : Дорадо, 2010. 320 с.

8. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001 : 2000, IDT) : нормативно-технічний матеріал. – Вид. офіц. – На заміну ДСТУ ISO 9001-95, ДСТУ ISO 9002-95, ДСТУ ISO 9003-95 ; Введ. с 2001-06-27. – Київ : Держстандарт України, 2001. 24 с.

9. Хміль Ф. Удосконалення управління вітчизняними організаціями в контексті економічних та суспільних змін. *Вісн. Терноп. нац. екон. ун-ту*. 2009. №1. С. 31-35.

10. Шаповал М. І. Основи стандартизації, управління якістю і сертифікації : підручник. Київ : Європ. ун-т фінансів, інформ. систем менеджм. і бізнесу, 2000. 88 с.

Reference:

1. Batenko, L. Isaenko, Y. Tverdushka, T. (2009) "Practical approaches to improving the efficiency of the organization of production processes", *Menedzher po personalu*, № 7. pp. 59-67.
2. Belova, O. I. (2012) "Theoretical Aspects of the Formation of the Motivated Mechanism of Strategic Management of Trade Networks", *Innovatsiyina ekonomika*, №10, pp. 109-115.
3. Belova, O. I. (2013) "Methodological approach to the formation of the content and structure of the motivational mechanism of strategic management of trading networks", *BIZNES-INFORM, BY-2-2013*, pp. 155-163.
4. Gordienko, P. L. *Stratehichnyy analiz* [Strategic analysis], Alerta, Kyiv, Ukraine.
5. Dovgan, L. E. Karakai, Y. V. Artemenko, L. P. (2011) *Stratehichne upravlinnya* [Strategic management], TsUL, Kyiv, Ukraine.
6. Petrova, I. L. (2013) *Stratehichne upravlinnya lyuds'kymy resursamy* [Strategic management of human resources], KNEY, Kyiv, Ukraine.
7. Petrova, I. L. Shpilyova, T. I. Sysolina, N. P. (2010) *Innovatsiyina diyal'nist'* [Innovative activity], Dorado, Kyiv, Ukraine.
8. Quality management systems. Requirements (ISO 9001: 2000, IDT): normative and technical material. - Kind. officer - Replacement of DSTU ISO 9001-95, DSTU ISO 9002-95, DSTU ISO 9003-95; Introduction from 2001-06-27. - Kyiv: Gosstandart of Ukraine, 2001. 24 p.
9. Humil, F. (2009) "Improving the management of domestic organizations in the context of economic and social change", *Visnyk Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu*, №1. pp. 31-35.
10. Shapoval, M. I. (2000) *Osnovy standartyzatsiyi, upravlinnya yakisty i sertyfikatsiyi* [Basics of standardization, quality management and certification], Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2019 р.

УДК 336.719: 316.346.2

ВПЛИВ ПОСИЛЕННЯ ЖІНОЧОГО ПРЕДСТАВНИЦТВА НА ПОЛІТИЧНІЙ АРЕНІ НА ЕКОНОМІЧНУ ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ У КРАЇНАХ ПРИЧОРНОМОРСЬКОГО РЕГІОНУ

Вінська О.Й.¹, Токар В.В.²

¹ к.е.н., доцент, доцент кафедри європейської економіки і бізнесу, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, просп. Перемоги, 54/1, 03057, Україна
тел.: (044)- 458-02-03, e-mail.: vinska_o@ukr.net, ORCID: 0000-0002-4360-0933

² д.е.н., професор, професор кафедри міжнародних фінансів, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», м. Київ, просп. Перемоги, 54/1, 03057, Україна
тел.: (044)- 458-02-03, e-mail.: tokarww@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1879-5855>, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-176-183>

THE IMPACT OF FEMALE POLITICAL EMPOWERMENT ON ECONOMIC GENDER EQUITY IN THE BLACK SEA REGION COUNTRIES

Vinska O.¹, Tokar V.²

¹ PhD in Economics, Associate Professor Department of European Economy and Business, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, prospekt Peremohy, 54/1, 03057, Ukraine,
tel.: (044)- 458-02-03, e-mail.: vinska_o@ukr.net, ORCID: 0000-0002-4360-0933

² doctor of economics, professor department of international finance, Kyiv national economic university named after Vadym Hetman, Kyiv, prospekt Peremohy, 54/1, 03057, Ukraine,
tel.: (044)- 458-02-03, e-mail.: tokarww@ukr.net

ORCID: 0000-0002-1879-5855, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-176-183>

Анотація. У статті розкрито взаємозв'язок між гендерною рівністю стосовно економічних можливостей та участі, та розширенням політичних можливостей жінок у країнах Причорноморського регіону, а саме Болгарії, Молдови, Росії, Туреччині та Україні. Нами проаналізовано вплив таких факторів, як співвідношення жінок і чоловіків у парламентах, співвідношення жінок і чоловіків на міністерських посадах, а також кількість років з жінкою на чолі країни (за останні п'ятдесят років) у співвідношення до чоловіків. Ми перевірили нашу гіпотезу про те, що три фактори є значимими для індексу економічних можливостей та участі вищезазначених країн. Нами було обрано рівень значимості t-Статистики 5 відсотків, так що у випадку $\alpha < 0,05$ наша гіпотеза визнається правильною. Нашу гіпотезу було підтверджено тільки для Молдови стосовно впливу співвідношення жінок і чоловіків на міністерських посадах на рівень економічної гендерної рівності. Наші розрахунки показали, що зміни в економічних можливостях та участі пояснюються співвідношенням жінок і чоловіків на міністерських посадах на 66,64 процентів. При цьому існує позитивна кореляція між цими двома змінними, яка забезпечує максимальний теоретичний рівень економічної гендерної рівності 0,9 завдячуючи доволі високим стартовим позиціям гендерної рівності у цій країні. Наші результати вказали на те, що жінки на сьогоднішній день не здатні трансформувати свій зростаючий політичний вплив на економічні здобутки, отже, дослідження методів конвертації жіночої політичної емансипації в економічну гендерну рівність набувають актуальності.

Ключові слова: Причорноморський регіон, розширення економічних прав і можливостей жінок, розширення політичних прав і можливостей жінок, гендерна рівність, гендерний розрив.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 5, бібл.: 24

Annotation. The article reveals the interplay between economic opportunity and participation gender equity and female political empowerment for Black Sea Region countries, namely, Bulgaria, Georgia, Moldova, Russia, Turkey, and Ukraine. We analyzed the impact of the following indicators, ratios of females with seats in parliament over male value, females at ministerial level over male value, and number of years with a female head of state (last 50 years) over male value. We verified our hypothesis that three key factors are significant for economic opportunity and participation index of the abovementioned countries. We took the level of significance, t-statistic probability of 5 percent, so that, if $\alpha < 0,05$, then our hypothesis is correct. Our hypothesis was proved only for Moldova concerning the influence of the ratio of females at ministerial level over male value on economic opportunity and participation. Our calculations showed that changes in economic gender equity are explained by changes in ratio of females and males at ministerial positions by 66.64 percent. There is a positive correlation between these two variables, so that the maximum theoretical

level of economic gender equity could be 0,9 due to the high starting point. Our results indicated that females currently are not able to transform their growing political influence into economic gains, therefore, investigations of methods of converting female political emancipation into economic gender equity become topical.

Keywords: *Black Sea Region, female economic empowerment, female political empowerment gender equality, gender gap.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 5, bibl.: 24

Постановка проблеми. Сучасний тренд глобального розвитку визначається посиленням автоматизації, креативізації та інтелектуалізації економіки, які дають змогу створювати нові робочі місця, які не потребують надмірних витрат фізичної сили, натомість вимагають оригінальних підходів до вирішення задач та більшої емпатії в процесі прийняття рішень. Ці зміни надають величезні можливості для особистого та професійного розвитку жінок, які вирізняються творчим началом та талантом до знаходження компромісів, тому 21 століття цілком можна називати жіночою ерою.

Швидка зміна соціально-економічної сфери та особливостей ведення бізнесу не повністю корелює у часі зі зміною суспільних поглядів на місце та роль чоловіків і жінок у сучасному житті. Усталені погляди на розподіл обов'язків згідно гендеру мають високий ступінь інертності і не встигають за суспільним прогресом. Саме тому, уряди прогресивних держав та керівництво міжнародних організацій вдається певною мірою до соціального інжинірингу, який має на меті гарантувати сталий економічний поступ. Однією з форм такого соціального інжинірингу є просування ідей гендерної рівності через різноманітні механізми та інструменти, які мають на меті пришвидшити зміни суспільної думки на користь рівності чоловіків та жінок.

Основний інтерес в розповсюдженні ідей гендерної рівності для суб'єктів глобальної економіки лежить в нарощуванні світового ВВП, адже емансиповані жінки перш за все активно залучаються до створення товарів і послуг. Більше того, працюючі жінки стають споживачами благ, які вони створювали раніше самі, зокрема коли виконували безоплатну домашню роботу. Зростаючи

економічні можливості жінок стимулюють їх більш активно відстоювати свої інтереси через політичне представництво. Саме тому, обрана тема дослідження є надзвичайно актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблематики гендерної рівності присвячені праці відомих вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед українських дослідників варто виділити роботи таких науковців, як М. Ворона, у якій надається детальна класифікація гендерних стереотипів, які панують у сучасному соціумі, а також окреслено їх наслідки для можливостей жінок [20]. Ураховуючи роль міжнародних донорів у фінансуванні українських реформ на особливу увагу заслуговує дослідження Л. Магдюк, у якому надається огляд програм технічної допомоги Україні, які спрямовані на досягнення гендерної рівності [24]. Представляє інтерес стаття О. Лосіхіна, який досліджує досвід європейських інституцій у гарантуванні гендерної рівності в цьому інтеграційному блоці [23]. Значна увага в публікаціях присвячується дискримінації за гендерною ознакою на робочому місці, яка проявляється у тому, що жінкам зазвичай пропонують нижчу заробітну плату за ту саму роботу, так С. Келсі аналізує американське законодавство стосовно заборони таких практик [11]. Інтерес дослідників викликає також питання жіночого представництва у керівництві вищої школи, яке є недостатнім зважаючи на широке представництво жінок на посадах нижчого рівня, тому, на думку К. Райз, необхідним є запровадження гендерного квотування [12]. Заохочення приватного бізнесу до підтримки ідей гендерної рівності пропонується в роботі Дж. Ворд, Б. Лі, С. Баптіст і Г. Джексон, які доводять, що це покращить якість людського капіталу та посилить

конкуренцію на ринках праці [15]. У свою чергу К. Стівенс чітко пов'язує гендерну рівність зі сталим розвитком світу, адже на його думку саме жінки насамперед дбають про екологічні та соціальні проблеми [13].

Тим не менше, недоліком цих праць є невикористання сучасних статистичних методів для обґрунтування своїх досліджень, які математичними методами можуть показати ефект від впровадження гендерної рівності в різних царинах соціально-економічного та політичного життя на суспільний добробут, та синергійний ефект від використання декількох інструментів одночасно.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження впливу політичної емансипації жінок на розширення їх економічних прав і можливостей в Україні та інших державах Причорноморського регіону. Для досягнення мети використано багатофакторний регресійний аналіз з перевіркою значимості незалежних змінних за допомогою статистики Стьюдента з допустимим рівнем імовірності п'ять відсотків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гендерна рівність стає трендом глобального розвитку, так ООН визначила її 5-ою ціллю Стратегії сталого розвитку до 2030 року [14], яка полягає у розширенні прав та можливостей всіх жінок і дівчат світу. Європейський Союз розглядає рівність жінок та чоловіків, як одну з пріоритетних цінностей об'єднання, що зазначено у статті 2 Договору про Європейський Союз [22]. В Україні досягнення гендерної рівності стає важливим компонентом внутрішньої політики, про що свідчить значна кількість спеціалізованих нормативно-правових актів, зокрема Закон України «Про

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [21]. Це доводить розуміння очільниками держави важливості питання рівності жінок та чоловіків задля сталого проєвропейського поступу нашої країни.

На нашу думку, щоб покращити сприйняття ідей гендерної рівності в суспільстві потрібно зосередитися на її позитивному впливі на всі сфери життя. Так, у наших попередніх дослідженнях економіко-математичними методами було доведено, що гендерна рівність має помітний вплив на соціально-економічний розвиток країн-членів Європейського Союзу [18]. Окрім того, існує міцний зв'язок між зростанням гендерної рівності та інноваційною конкурентоспроможністю серед країн-членів ЄС [17].

Наразі ми можемо спостерігати суттєві зміни стосовно розширення жіночого представництва в політичній сфері, адже вони прагнуть повноцінно відстоювати свої інтереси у суспільстві та впроваджувати новітні креативні ідеї задля покращення сталого розвитку своїх країн. Так, у своїй попередній роботі ми довели, що посилення політичної емансипації жінок має помітний вплив на економічний розвиток ЄС, який вимірюється ВНД на душу населення [19].

Що стосується України, то політичне представництво жінок є дуже низьким, так у парламенті їх близько 11%, що перш за все пояснюється негативними стереотипами нашого суспільства щодо місця жінок у політичній царині. Так, згідно опитування щодо світових цінностей, більше половини українців вважають, що чоловіки є кращими політичними лідерами у порівнянні з жінками (табл. 1).

Таблиця 1

Опитування в Україні стосовно оцінювання чоловіків як кращих політичних лідерів у порівнянні з жінками, %

Відповіді	Україна		
	2005-2009	2010-2014	Зміна
Разом підтримка думки	49,4	51,9	2,5
Разом спростування думки	7,5	9,8	2,3

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [16]

Очевидно, що таке масове неприйняття політикинь у суспільстві свідчить про певну його архаїчність і вимагає ефективних просвітницьких кампаній щодо успіхів жінок у політиці та реальних кейсів їх кваліфікованої та ефективної роботи.

У нашому дослідженні ми вирішили дослідити чи є політична емансипація жінок значущим фактором, що впливає на зміни у співвідношенні економічних можливостей жінок і чоловіків в Україні та інших країнах Причорноморського регіону (Болгарія, Грузія, Молдова, Росія та Туреччина). Зокрема, тут важливо зазначити, що наразі існує розрив в економічних можливостях жінок і чоловіків, який проявляється у тому, що чоловіки заробляють більше (розрив в оплаті праці), а також їх більше на топ-посадах. Натомість, для жінок існує скляна стеля (glass ceiling) – невидимий бар'єр, який стримує кар'єрне зростання жінок та не залежить від їх професійної кваліфікації, а визначається виключно стереотипами щодо місця та ролі жінок в ієрархії. Так, на низькооплачуваних посадах переважно працюють жінки, а високооплачувані робочі місця найвищого рівня переважно зайняті чоловіками, що часто називають ефектом протікаючої труби – leaking pipeline.

Для свого дослідження нами було використано рейтинг Глобального гендерного розриву [1-10] за 2009-2018 роки. Цей рейтинг був розроблений експертами Світового Економічного Форуму у 2006 році, і щорічно публікує порівняння країн світу (149 країн у 2018 році) стосовно гендерних розривів у таких царинах:

- 1) економічна участь та можливості (Economic participation and opportunity) – показує рівень зарплат, участі на ринку праці, доступ до високооплачуваних посад;
- 2) отримання освіти (Educational attainment) – показує доступ до базової та вищої освіти;
- 3) розширення прав та можливостей в політиці (Political empowerment) – показує репрезентацію у структурах прийняття рішень;
- 4) здоров'я та виживання (Health and survival) – показує тривалість життя та співвідношення жінок та чоловіків у суспільстві.

За результуючим показником співвідношення економічних можливостей жінок і чоловіків у Причорноморському регіоні у 2009-2018 лідувала Молдова (середнє значення 0,777), а останнє місце займала Туреччина (табл. 2).

Таблиця 2

Співвідношення економічних можливостей жінок і чоловіків у країнах Причорноморського регіону в 2009-2018

Роки	Болгарія	Грузія	Молдова	Росія	Туреччина	Україна
2009	0,693	0,675	0,732	0,740	0,400	0,720
2010	0,684	0,675	0,771	0,736	0,386	0,707
2011	0,687	0,672	0,764	0,737	0,389	0,704
2012	0,696	0,677	0,761	0,720	0,414	0,725
2013	0,707	0,674	0,741	0,720	0,427	0,743
2014	0,729	0,675	0,808	0,726	0,453	0,748
2015	0,701	0,692	0,797	0,731	0,459	0,731
2016	0,716	0,679	0,795	0,722	0,464	0,722
2017	0,710	0,669	0,811	0,724	0,471	0,736
2018	0,708	0,654	0,785	0,741	0,466	0,747
Середнє значення	0,703	0,674	0,777	0,730	0,433	0,728
Медіана	0,704	0,675	0,778	0,729	0,440	0,728
Максимальне значення	0,729	0,692	0,811	0,741	0,471	0,748
Мінімальне значення	0,684	0,654	0,732	0,720	0,386	0,704

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [1-10]

За індикатором співвідношення жінок і чоловіків у парламенті лідерство отримала Болгарія із середнім показником 0,286, а на останньому опинилася Україна – 0,113 (табл. 3).

За індикатором співвідношення жінок і чоловіків на постах міністрів найкращі результати продемонструвала Болгарія із середнім показником 0,497, а на останньому опинилася Туреччина – 0,048 (табл. 4).

Таблиця 3

Співвідношення жінок і чоловіків у парламентах країн Причорноморського регіону в 2009-2018

Роки	Болгарія	Грузія	Молдова	Росія	Туреччина	Україна
2009	0,280	0,050	0,310	0,160	0,100	0,090
2010	0,260	0,070	0,310	0,160	0,100	0,090
2011	0,260	0,070	0,230	0,160	0,170	0,090
2012	0,260	0,070	0,250	0,160	0,170	0,090
2013	0,330	0,140	0,250	0,160	0,170	0,100
2014	0,330	0,140	0,230	0,160	0,170	0,110
2015	0,260	0,130	0,280	0,160	0,220	0,140
2016	0,257	0,128	0,278	0,157	0,175	0,137
2017	0,311	0,190	0,295	0,187	0,171	0,140
2018	0,311	0,190	0,295	0,187	0,211	0,140
Середнє значення	0,286	0,118	0,273	0,165	0,166	0,113
Медіана	0,270	0,129	0,279	0,160	0,170	0,105
Максимальне значення	0,330	0,190	0,310	0,187	0,220	0,140
Мінімальне значення	0,257	0,050	0,230	0,157	0,100	0,090

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [1-10]

Таблиця 4

Співвідношення жінок і чоловіків на посадах міністрів країн Причорноморського регіону в 2009-2018

Роки	Болгарія	Грузія	Молдова	Росія	Туреччина	Україна
2009	0,310	0,210	0,120	0,160	0,040	0,050
2010	0,210	0,060	0,060	0,160	0,080	0,050
2011	0,210	0,060	0,060	0,160	0,080	0,050
2012	0,230	0,190	0,060	0,160	0,040	0,000
2013	0,230	0,190	0,060	0,160	0,040	0,000
2014	0,700	0,270	0,380	0,160	0,040	0,170
2015	0,540	0,190	0,380	0,160	0,040	0,120
2016	0,538	0,188	0,385	0,157	0,042	0,118
2017	1,000	0,125	0,286	0,187	0,040	0,150
2018	1,000	0,125	0,286	0,187	0,040	0,150
Середнє значення	0,497	0,161	0,208	0,165	0,048	0,086
Медіана	0,424	0,189	0,203	0,160	0,040	0,084
Максимальне значення	1,000	0,270	0,385	0,187	0,080	0,170
Мінімальне значення	0,21	0,060	0,060	0,157	0,040	0,000

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [1-10]

З нашого дослідження нами було виключено суб-індекс співвідношення кількості років жінок і чоловіків на вищій

посаді в державі – президент або прем'єр-міністр (за останні 50 років) у зв'язку з

повною відсутністю жінок на цих посадах зокрема у Російській Федерації.

У результаті проведеного багатофакторного регресійного аналізу з пороговим значенням 5% нами виявлено, що з високим ступенем імовірності для забезпечення економічної гендерної рівності індикатори співвідношення жінок і чоловіків у парламенті та міністерських посадах не є значимими для Болгарії (18,65% та 20,09%), Грузії (21,33% та 26,50%), Росії (56,23% та 14,79%), Туреччини (5,81% та 6,39%) та України (49,72% та 71,97%).

Єдиним виключенням виявилася Молдова, для якої співвідношення жінок і чоловіків у парламенті також не є

значимим для забезпечення економічної гендерної рівності (68,1%), проте співвідношення жінок і чоловіків на міністерських позиціях на 66,64% пояснюють зміну добробуту, при цьому зміни відбувається в однаковому напрямі (з покращенням гендерної рівності на міністерських позиціях поліпшується гендерна рівність в економічній царині). Наприклад, покращення співвідношення на 0,1 спричиняє позитивні зрушення у економічній гендерній рівності на 0,015. За умови повної рівності на міністерських посадах, гендерна рівність теоретично можна досягти 0,9, тому що базова рівність економічних можливостей знаходиться вже на доволі високому рівні (табл. 5).

Таблиця 5

Результати побудови лінійної регресійної залежності між економічною гендерною рівністю та співвідношенням жінок і чоловіків на посадах міністрів у Молдові у 2009-2018 рр.

Залежна змінна: економічна гендерна рівність				
Метод: найменших квадратів				
Змінна	Коефіцієнт	Стандартна похибка	t-Статистика	Імовірність
Співвідношення жінок і чоловіків на міністерських посадах	0,149984	0,037518	3,997678	0,0040
S	0,745348	0,009413	79,18667	0,0000
R ²	0,666409			

Джерело: розраховано й складено авторами на основі [1-10]

Висновки. Розглянувши проблему впливу політичної емансипації жінок на розширення їх економічних прав і можливостей в Україні та інших державах Причорноморського регіону, ми прийшли до таких висновків.

За результуючим показником співвідношення економічних можливостей жінок і чоловіків у Причорноморському регіоні у 2009-2018 лідувала Молдова, а останнє місце займала Туреччина. За індикатором співвідношення жінок і чоловіків у парламенті лідерство отримала Болгарія, а на останньому опинилася Україна. За індикатором співвідношення жінок і чоловіків на постах міністрів найкращі результати продемонструвала Болгарія, а на останньому місці опинилася Туреччина.

З нашого дослідження нами було виключено суб-індекс співвідношення кількості років жінок і чоловіків на вищій посаді в державі – президент або прем'єр-міністр (за останні 50 років) у зв'язку з повною відсутністю жінок на цих посадах, зокрема у Російській Федерації.

У результаті проведеного багатофакторного регресійного аналізу з пороговим значенням 5% нами виявлено, що з високим ступенем імовірності для забезпечення економічної гендерної рівності індикатори співвідношення жінок і чоловіків у парламенті та міністерських посадах не є значимими для Болгарії, Грузії, Росії, Туреччини та України.

Єдиним виключенням виявилася Молдова, для якої співвідношення жінок і чоловіків у парламенті також не є значимим для забезпечення економічної

гендерної рівності, проте співвідношення жінок і чоловіків на міністерських позиціях на 66,64% пояснюють зміну добробуту, при цьому зміни відбувається в однаковому напрямі.

Незважаючи на стабільну тенденцію розширення прав та можливостей жінок в політиці серед країн Причорноморського регіону, на сьогоднішній день не спостерігається втілення цих політичних здобутків у забезпеченні більшої рівності в економічній царині.

Перспективними для подальших досліджень є виявлення інших чинників посилення гендерної рівності в економічній царині в країнах Причорноморського регіону, а також методи та інструменти використання політичного потенціалу жінок для розширення прав і можливостей в економічній царині.

Література:

1. The Global Gender Gap Report 2009. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf.
2. The Global Gender Gap Report 2010. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2010>.
3. The Global Gender Gap Report 2011. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-2011>.
4. The Global Gender Gap Report 2012. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.
5. The Global Gender Gap Report 2013. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf.
6. The Global Gender Gap Report 2014. URL: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf.
7. The Global Gender Gap Report 2015. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>.
8. The Global Gender Gap Report 2016. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>.
9. The Global Gender Gap Report 2017. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.
10. The Global Gender Gap Report 2018. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.
11. Kelsey C. Gender inequality: empowering women. URL: <http://aabri.com/manuscripts/131765.pdf>.
12. Rice C. 6 steps to gender equality. URL: <http://curt-rice.com/wp-content/uploads/2012/11/6-Steps-to-Gender-Equality1.pdf>.
13. Stevens C. Are women the key to sustainable development? URL: <http://bu.edu/pardee/files/2010/04/UNsdkp003fsingle.pdf>.
14. Sustainable Development Goals. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.
15. Ward J., Lee B., Baptist S., Jackson N. Evidence for action: gender equality and economic growth. URL: <https://chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Energy,%20Environment%20and%20Development/0910gender.pdf>.
16. World Values Survey. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>.
17. Вінська О. Й., Токар В. В. Взаємозалежність гендерної рівності та інноваційної конкурентоспроможності країн ЄС. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 12. С. 18-22.
18. Вінська О. Й., Токар В. В. Гендерна рівність та соціально-економічний розвиток країн-членів Європейського Союзу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. №2. С. 32-36.
19. Вінська О. Й., Токар В. В. Політична емансипація жінок як фактор економічного розвитку країн ЄС. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 18. Ч. 1. С. 17-21.
20. Ворона М. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки. *Статистика України*. 2010. № 4. С. 71-74.
21. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
22. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06.
23. Лосіхін О. Використання досвіду інституцій Європейського Союзу в удосконаленні нормативного забезпечення гендерної спрямованості державного управління. *Вісник національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. № 3. С. 232–239.
24. Магдюк Л. Міжнародна технічна допомога для розвитку в Україні: підтримка програм забезпечення рівних прав і можливостей в Україні. *Маркетинг в Україні*. 2013. № 3. С. 10–17.

Reference:

1. The Global Gender Gap Report 2009. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf.
2. The Global Gender Gap Report 2010. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2010>.
3. The Global Gender Gap Report 2011. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-2011>.

4. The Global Gender Gap Report 2012. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.

5. The Global Gender Gap Report 2013. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf.

6. The Global Gender Gap Report 2014. URL: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf.

7. The Global Gender Gap Report 2015. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>.

8. The Global Gender Gap Report 2016. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>.

9. The Global Gender Gap Report 2017. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

10. The Global Gender Gap Report 2018. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

11. Kelsey C. Gender inequality: empowering women. URL: <http://aabri.com/manuscripts/131765.pdf>.

12. Rice C. 6 steps to gender equality. URL: <http://curt-rice.com/wp-content/uploads/2012/11/6-Steps-to-Gender-Equality1.pdf>.

13. Stevens C. Are women the key to sustainable development? URL: <http://bu.edu/pardee/files/2010/04/UNsdp003fsingle.pdf>.

14. Sustainable Development Goals. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.

15. Ward J., Lee B., Baptist S., Jackson H. Evidence for action: gender equality and economic growth. URL: <https://chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Energy,%20Environment%20and%20Development/0910gender.pdf>.

16. World Values Survey. URL: <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>.

17. Vinska O. I., Tokar V. V. (2016) "Vzaimozalezhnist hendernoi rivnosti ta innovatsiinoi konkurentospromozhnosti krain YeS" *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. № 12. pp. 18-22.

18. Vinska O. I., Tokar V. V. (2016) "Henderna rivnist ta sotsialno-ekonomichni rozvytok krainchleniv Yevropeiskoho Soiuzu", *Shhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*. №2. pp. 32-36.

19. Vinska, O. I. Tokar, V. V. (2016) "Politychna emansypatsiia zhinok yak faktor ekonomichnoho rozvytku krain YeS". *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Vyp. 18. Ch. 1. S. 17-21.

20. Vorona, M. (2010) "Henderni stereotypy: sutnist, funktsii, naslidky". *Statystyka Ukrainy*. № 4. pp. 71-74.

21. Zakon Ukrainy "Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv". Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

22. Konsolidovani versii Dohovoru pro Yevropeyskyi Soiuz ta Dohovoru pro funktsionuvannia

Yevropeiskoho Soiuzu. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06.

23. Losikhin, O. (2010) "Vykorystannia dosvidu instytutsii Yevropeiskoho Soiuzu v udoskonalenni normatyvnoho zabezpechennia hendernoi spriamovanosti derzhavnoho upravlinnia". *Visnyk natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*. № 3. S. 232-239.

24. Mahdiuk, L. (2013) "Mizhnarodna tekhnichna dopomoha dlia rozvytku v Ukraini: pidtrymka proqram zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei v Ukraini". *Marketynh v Ukraini*. 2013. № 3. S. 10-17.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2019 р.

Розділ 7. Маркетинг, підприємництво, торгівля та біржова діяльність

УДК 65.011

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ІРО НА ЗАРУБІЖНИХ ФОНДОВИХ БІРЖАХ

Мігус І.П.

*д.е.н., професор, професор кафедри управління фінансово-економічної безпеки, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна, тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: irynamp@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0001-6939-9097, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-184-190>*

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF IPO AT EXTERNAL STOCK EXCHANGE

Mihus I.

*doctor of economics, professor, professor of the management of financial and economic security department, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: irynamp@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0001-6939-9097, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-184-190>*

Анотація. На сучасному етапі розвитку фондового ринку важливість первинного публічного розміщення акцій (ІРО -initialpublicoffering) зумовлена динамічними змінами макроекономічної ситуації. Поступовий вихід української економіки із кризи, зростаюча ліквідність на фондових біржах надає можливість українським компаніям залучити іноземні інвестиції завдяки розміщенню акцій. Залучивши кошти шляхом ІРО, компанія не тільки фінансує власну діяльність, збільшує капітал, максимізує вартість бізнесу, а і підвищує власний імідж на міжнародному ринку. Попри політичну нестабільність, фінансово-банківську кризу перед вітчизняними підприємствами стоїть питання пошуку інвестиційного капіталу для розвитку. Для сучасних вітчизняних підприємств первинне розміщення цінних паперів є альтернативним джерелом отримання фінансових ресурсів, а якісна та своєчасна підготовка стає запорукою успіху компанії у сфері ІРО. На жаль, не усі компанії, які випустили цінні папери на зарубіжних фондових ринках, працюють успішно і однією з причин є відсутність детальних розрахунків. З огляду на те, що фінансовий ринок України в цілому і ринок капіталу зокрема, перебувають сьогодні на початковому етапі розвитку, який характеризується низьким рівнем торговельної активності, відсутністю концентрації торгівлі в межах організованого ринку та спекулятивним характером здійснюваних операцій, вітчизняні емітенти вимушені виходити на міжнародні ринки капіталу. У зв'язку з цим є необхідність дослідження проблеми вибору оптимального фондового майданчика з урахуванням фінансових можливостей та бажаних перспектив, як іміджевих, так і фінансових, для вітчизняних суб'єктів господарювання. Досліджено проблему формування капіталу акціонерних товариств на зарубіжних фондових біржах. Встановлено особливості поділу зарубіжних фондових бірж на глобальні та регіональні, а також особливості залучення на них капіталу інвесторів українськими акціонерними товариствами через випуск та розміщення акцій та їх похідних.

Ключові слова: капітал, акціонерне товариство, ІРО, фондова біржа, акція, дериватив, депозитарна розписка.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 2, бібл.: 4

Annotation. At the current stage of stock market development, the importance of primary public placement of shares (IPO -initialpublicoffering) is due to the dynamic changes in the macroeconomic situation. The gradual withdrawal of the Ukrainian economy from the crisis, increasing liquidity on stock exchanges provides an opportunity for Ukrainian companies to attract foreign investment through the placement of shares. By attracting funds through IPO, the company not only finances its activities, increases capital, maximizes the value of business, but also enhances its own image on the international market. Despite the political instability, the financial and banking crisis facing domestic enterprises is a question of finding investment capital for development. For modern domestic enterprises, the initial placement of securities is an alternative source of obtaining financial resources, and qualitative and timely preparation is the key to the success of the company in the field of IPO. Unfortunately, not all companies that have issued securities on foreign stock markets are working successfully and one of the reasons is the lack of detailed calculations. Given that the financial market of Ukraine as a whole and the capital market in particular are at the

initial stage of development characterized by low trading activity, the lack of concentration of trade within the organized market and the speculative nature of the operations carried out, domestic issuers are forced to enter international markets of capital. In connection with this, there is a need to study the problem of choosing an optimal stock platform, taking into account financial opportunities and desirable prospects for both image and financial, for domestic business entities. The problem of capital formation of joint stock companies on foreign stock exchanges is investigated. The peculiarities of the division of foreign stock exchanges into global and regional ones, as well as the features of attracting investors' capital to Ukrainian joint stock companies through the issue and placement of shares and their derivatives are established.

Key words: *capital, joint-stock company, IPO, stock exchange, share, derivative, depository receipt.*
Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 2, bibl.: 4

Постановка проблеми. Стрімкий та не передбачуваний розвиток ринкового середовища, скорочення життєвого циклу продукції і технологій роблять все більш очевидним і незаперечним факт, що світовий бізнес переходить до нового етапу свого функціонування. Ці чинники, а також аналіз тенденцій розвитку міжнародних фінансових ринків і глобальні зміни пріоритетів розвитку в різних галузях економіки вказують на активізацію процесів переливання капіталу у світовому масштабі.

В умовах, що склались, українські підприємства повинні взяти активну участь у цих процесах, причому як отримувачі або «реципієнти» капіталу. Для цього необхідно використовувати сучасні інструменти залучення інвестиційних ресурсів, до основних із яких відносять депозитарні розписки.

Проблема залучення інвестицій завжди була і досі залишається актуальною для вітчизняного бізнесу. Зростаюча національна економіка, поява нових можливостей як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках вимагають значних вкладень фінансових ресурсів в основний та оборотний капітал підприємств. При цьому велике значення має використання не лише вітчизняних, а й іноземних інвестицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням залучення капіталу на фондових біржах (IPO) присвячена достатня кількість наукових праць та практичних розробок таких авторів, як А.Лукашов, В. Кукса, П. Гулькін, Ю. Прозоров, В. Духненко та інші.

Проте, при значній кількості як теоретичних, так і практичних напрацювань щодо залучення

акціонерного капіталу, дане питання залишається недостатньо розв'язаним, що не дає повною мірою скористатись новим джерелом поповнення фінансових ресурсів акціонерного товариства та скласти гідну конкуренцію існуючим.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є вивчення зарубіжних фондових біржах, на яких українські акціонерні товариства мають можливість залучити капітал інвесторів через випуск та розміщення акцій та їх похідних.

Основними завданнями, які слід вирішити для досягнення поставленої мети є: вивчення видів зарубіжних фондових бірж та їх майданчиків, аналіз динаміки проведення IPO на них, місце кожної біржі на світовому фондовому ринку.

Виклад основного матеріалу дослідження і обґрунтування. В даний час сформувалася структура світових ринків капіталу, в рамках якої розрізняють два типи фондових бірж: глобальні і регіональні. Кожен тип має свою ринкову нішу і економічну спеціалізацію.

Глобальні біржі - це біржі, які домінують в економічному співтоваристві і характеризуються найвищою капіталізацією, значними об'ємами торгів і найбільшою ліквідністю (табл. 1). На них перебувають в обігу цінні папери і похідні фінансові інструменти найвідоміших компаній, зокрема депозитарні розписки і вторинні розміщення іноземних корпорацій. Клієнтами глобальних бірж є як регіональні, так і іноземні інвестори зі всього світу.

Прикладом таких майданчиків можуть служити Нью-Йоркська (NYSE), Лондонська (LSE) і Токійська (TSE) фондові біржі. На статус глобальної претендує американська електронна біржа

NASDAQ. Також в даний час європейське і американське економічні співтовариства проявляють ініціативу в створенні нової глобальної електронної біржі International Securities Exchange.

Останнім часом українські компанії все частіше з'являються на Лондонській і Нью-Йоркській біржах. Остання вважається найпрестижнішою. На відміну від європейських інвесторів, американські купують цінні папери тільки тих компаній, які пройшли лістинг в США. Інституційні інвестори присутні на обох біржах, проте на європейських ринках вони домінують, а на американських все ж таки значну роль відіграють роздрібні інвестори. Саме вони в сукупності контролюють значні капітали і забезпечують додаткові інвестиційні ресурси. Слід зазначити, що останнім часом значно загострилася конкуренція серед глобальних бірж за залучення

емітентів. Розглянемо специфіку кожного майданчика.

Нью-Йоркська біржа (NYSE) – найбільш престижна національна біржа США. На ній зареєстровано більше 3000 найвідоміших в світі компаній. Представники NYSE, ухвалюючи рішення про лістинг, звертають увагу не тільки на кількісні і якісні критерії, яким повинна відповідати іноземна компанія, але і на її стратегічну значущість для національних інтересів США. Також враховується перспективність галузі, в якій працює організація. В даний час на Нью-Йоркській фондовій біржі розміщені Американські депозитарні розписки (ADR) російських («Вимпелком», МТС, «Вімм Білль Данн», «Татнафта», «Ростелеком», «Мечел») та українських (ВАТ „Укрнафта”, ВАТ „Концерн „Стірол”) компаній [3].

Таблиця 1

Основні фондові біржі світу

Країна	Кількість основних бірж	Назва	Основна біржа
США	13 фондових бірж	American Stock Exchange, Середньозахідна, Тихоокеанська, Бостонська	Нью-Йоркська Фондова біржа
Великобританія	22 Фондових бірж	Лондон, Глазго, Бірмінгем, Ліверпуль	Лондонська ФБ є одним із найбільших фінансових центрів світу
Франція	8 Фондових бірж	Париж, Ліон, Марсель, Лілль, Нансі, Бордо, Нант	Паризька фондова біржа
Німеччина	7 Фондових бірж	Франкфурт-на-Майне, Дюссельдорф, Гамбург і т.д	У Франкфурті-на-Майні
Японія	9 Фондових бірж	Токіо, Кіото, Нагоя, Осака, Хіросіма, Коба, Ніігата	Токійська ФБ займає 3 місце в світі
Канада	5 Фондових бірж	Монреаль, Торонто, Ванкувер, Калгарі, Вінніпег	Торонтська
Україна	7 Фондових бірж	Київська, УФБ, ПФТС, біржа “ІННЕКС”	УФБ, ПФТС,

Джерело: Annual report and statistics: World Federation of Exchanges [1-2].

Електронна біржа NASDAQ – найбільший електронний торговий майданчик в світі. Операції з акціями здійснюються з терміналів численних віддалених комп'ютерів. На біржі зареєстровано більше 5 тисяч компаній,

традиційно вона вважається біржею для сектора високих технологій і телекомунікацій. Проте зараз це не зовсім відповідає дійсності: 28% компаній, що пройшли лістинг, належить до сфери інформаційних технологій, майже 40% –

до фінансів і охорони здоров'я, і менше 1% – до телекомунікацій. В цілому розмістити акції на NASDAQ легше, оскільки ця біржа спочатку призначалася для молодих і менш відомих компаній. Наприклад, вимоги до капіталізації і кількості акцій, оборотів і виручки значно нижчі, ніж на NYSE. Однією з переваг NASDAQ в порівнянні з NYSE є те, що це електронний торговий майданчик. На ній можна здійснювати трансакції на 30% швидше, ніж на інших глобальних біржах. Тому інвестори піддаються меншому ризику зміни ціни. NASDAQ останнім часом перевершує NYSE по кількості IPO. Наприклад, в 2006 році на неї припало 70% всіх первинних розміщень в США [3].

Біржа складається з двох рівнів:

- NASDAQ National Market System – для великих і таких, що мають певну репутацію емітентів. На цьому рівні представлені акції багатьох відомих компаній технологічного сектора, наприклад, Microsoft, Cisco Systems, Oracle тощо.

- NASDAQ Small Cap Market. Ця система призначена для менш великих і відомих компаній. Крім того, в системі NASD (National Association of Securities Dealers – CPO, яка контролює NASDAQ) діють ще дві електронні системи. Доступ до них відкритий тільки для професіоналів фондового ринку:

- OTC BB (Over-the-counter Bulletin Board). Ця електронна система зв'язує брокерів-ділерів, які торгують через неї акціями невеликих і маловідомих компаній. На OTC BB представлені цінні папери національних, регіональних та іноземних емітентів. В даний час на ній торгують понад 6000 цінних паперів, з яких 412 – це ADR (або інші цінні папери), випущені іноземними емітентами. Більшість ADR українських компаній розміщені саме на OTC BB. Для емітентів система приваблива тим, що на ній обертаються ADR першого рівня, по яких не вимагається розкриття інформації. Ці розписки не повинні відповідати стандартам біржі і стандартам SEC (Комісії з цінних паперів та бірж США).

Наприклад, вимогам по корпоративному управлінню, розміру компанії, кількості акцій, кількості акцій у вільному обігу на біржі і тому подібне. З іншого боку, якщо компанія випускає ADR першого рівня, вона привертає до себе увагу аналітиків, про неї починають дізнаватися в інвестиційних колах. Тобто ADR першого рівня для багатьох організацій – перший крок, за яким може послідувати випуск ADR другого рівня і ADR третього рівня (IPO і залучення капіталу).

- PORTAL – електронна система торгівлі цінними паперами категорії Rule 144A і Regulation S американських та іноземних емітентів, яка працює в режимі реального часу. Літом 2004 року NASDAQ створила підрозділ по роботі в Росії та країнах СНД. В нашій країні NASDAQ планує привертати паливно-енергетичні, технологічні і телекомунікаційні компанії. В першу чергу біржу цікавлять ті організації, які експортують або потенційно можуть експортувати свою продукцію в США.

Лондонська фондова біржа (LSE). Ця біржа є найбільшою в Європі. На ній розміщені акції майже трьох тисяч компаній. LSE складається з двох відділень: Основна біржа (The Main Market) і Секція альтернативних інвестицій (AIM).

The Main Market – найбільш престижний майданчик Європи для великих і відомих компаній. Всього на ній котируються цінні папери понад 1800 корпорацій. Традиційно іноземні компанії розміщують в Лондоні Глобальні депозитарні розписки (GDR). А з 1998 року на Основній біржі з'явилися перші Європейські депозитарні розписки (EDR). ADR тепер також можуть котируватися на LSE. Для того, щоб вони були допущені до лістингу, компанія повинна виконати чотири умови:

- мати фінансові звіти по МСФЗ або GAAP за останні три роки, перевірені аудитором;

- призначити спонсора (тобто інвестиційний банк);

- не менше 25% ADR повинно знаходитися в руках незалежних осіб (у публічному обігу);

- мінімальна сума випуску розписок – 700 мільйонів фунтів стерлінгів (близько 1,4 млрд. доларів США) [4].

На LSE ADR розмістили такі російські компанії, як «Лукойл», «Об'єднані Машинобудівні Заводи», «Сибнафта», «Юкос», «Татнафта», «Норильський Нікель», «Ростелеком», «Сургутнафгаз», РАОЕЕС, Wimm Bill Foods; GDR – «Лукойл», АФК «Система».

У 2006 році об'єм торгів по російських цінних паперах виріс за рік на 76 відсотків і склав 59 відсотків від торгів по всіх іноземних паперах.

Секція альтернативних інвестицій призначена для невеликих компаній, що швидко ростуть. На ній представлені акції понад тисячі емітентів. Умови для

проходження лістингу на AIM досить гнучкі. Зокрема, не існує обов'язкових вимог до мінімального розміру організації або кількості акцій в публічному обігу. Компанія повинна обрати офіційного консультанта із спеціального списку. Він проведе due diligence (повний аналіз діяльності) організації і визначить, чи здатна вона пройти лістинг на AIM. Потім компанія повинна підготувати заяву директорів про те, що у неї достатньо оборотного капіталу для 12 місяців роботи, а також Admission document (Документ про допуск на біржу, який заміняє Проспект компанії і в порівнянні з ним пред'являє до компанії менш жорсткі вимоги).

Вимоги до компаній, які бажають пройти лістинг світових фондових біржах, наведені в таблиці 2.

Таблиця 2

Вимоги до компаній, які бажають потрапити до лістингу світових фондових бірж

Вимоги \ Біржі	Нью-Йоркська Фондова біржа	Американська Фондова біржа	Лондонська фондова біржа	Токійська фондова біржа	Насдак
Термін існування	Не менше 3-х років	Не менше 3-х років	Не менше 3-х років	Не менше 3-х років	Не менше 2-х років
Відсутність збитків	Не менше як за 2 останні роки з 3-х фінансових років	Не менше як за 2 останні роки з 3-х фінансових років	Не менше як за 3 останні роки	Не менше як за 2 останні роки з 3-х фінансових років	Не менше як за 2 останні роки з 3-х фінансових років
Загальна кількість акціонерів	Не менше 5000 осіб	Не менше 800 осіб	Не менше 500 осіб	Не менше 800 осіб	Не менше 500 осіб
Капіталізація	Не менше 16 млн.\$	Не менше 4 млн.\$	Не менше 700 тис. фунтів	Не менше 910 млн.\$	Не менше 8 млн.\$
Чистий дохід до оподаткування	Не менше 100 млн.\$, а за 2 попередні роки не менше 1 млн.\$	Не менше 400 тис.\$	Не менше 500 тис. фунтів	Не менше 910 млн.\$	Не менше 1 млн.\$

Регіональні біржі. Регіональні біржі обслуговують певний регіон і домінують в локальній економічній системі. Вони спеціалізуються на обмеженій кількості продуктів, ринків та інвесторів. Клієнтами таких майданчиків є як регіональні, так і іноземні інвестори. Депозитарні розписки російських та українських компаній обертаються на Франкфуртській та Варшавській фондових біржах. З інших європейських регіональних торгових майданчиків потенційний інтерес для

вітчизняних емітентів може представляти фондова біржа Люксембурга. На ній в порівнянні з Лондоном діють більш ліберальні закони про цінні папери і в цілому фінансовий клімат достатньо ліберальний. Крім того, достатній інтерес для українських корпорацій може викликати Віденська фондова біржа, що відіграє в останній час роль основної регіональної біржі в Центральній Європі, а для корпорацій, діяльність яких пов'язана з Північно-західним регіоном, – єдина

біржа балтійського регіону OMX, яка об'єднує в єдину систему торгівлі майданчики Стокгольма, Копенгагена, Хельсінкі, Вільнюса, Риги і Таллінна [4].

Фондова біржа Франкфурту (Frankfurter Wertpapierbörse) – найбільша регіональна біржа в Європі. Вона має як традиційний торговий зал, так і електронну систему торгівлі. Лістинг на біржі отримали 819 компаній, проте потрібно врахувати, що на ній обертаються також і ті цінні папери, які отримали лістинг на інших біржах Європейського союзу. В даний час в традиційній секції представлені ADR 33 найбільших російських компаній, таких як «Лукойл», «Норильський Нікель», «Аерофлот», ЦУМ та інші; через електронну систему торгуються ADR 18 російських емітентів. Компанії можуть пройти лістинг в одному з двох сегментів торгового майданчика: General Standard і Prime Standard. Щоб задовольняти стандартам біржі, емітенти повинні відповідати федеральним нормами та виконати для цього наступні вимоги закону про торгівлю цінними паперами:

- компанія повинна існувати не менше трьох років;
- кількість акцій повинна бути не менше 10 тисяч, з яких не менше 25% повинно знаходитися у вільному обігу;
- очікувана вартість допущених до обігу на біржі акцій повинна бути не менше 1,25 мільйонів євро;
- компанія повинна надати Проспект, що містить звітність за останніх три фінансові роки, а також звіт менеджменту компанії за останній рік.

Якщо компанія задовольняє цим вимогам, вона допускається на «офіційний ринок» (відповідно до федеральних стандартів) і автоматично – на сектор General Standard Франкфуртської біржі. Для зарахування акцій в найпрестижнішу категорію Prime Standard компанія повинна задовольняти додатковим умовам: публікувати щоквартальну звітність (по GAAP або МСФО) і фінансовий календар, а також не рідше одного разу на рік проводити прес-конференцію для

інвесторів, фінансових аналітиків і банкірів.

Крім того, на Франкфуртській фондовій біржі існує «неофіційний регульований ринок». Вимоги до допуску цінних паперів тут менш жорсткі: компанія повинна надати точну інформацію про свої цінні папери, а також про біржу, на якій відбувається їх первинне ціноутворення. Якщо ж цінні папери не обертаються на біржі, то організація повинна представити детальнішу інформацію про себе.

Варшавська фондова біржа (WSE) була заснована у 1991 році, і з моменту свого заснування біржа здійснює електронні торги. Загальна кількість її акціонерів перевищує 40 осіб, серед яких найбільші польські банківські установи, брокерські фірми та Державне казначейство. На Варшавській фондовій біржі котирується понад 350 емітентів, в тому числі компанії з таких країн як Австрія, Угорщина, Німеччина, Голландія, Іспанія, Італія, Кіпр, Люксембург, Словачів, США, Україна, Чехія, Швеція та Естонія.

Обираючи WSE для розміщення цінних паперів слід враховувати наступні переваги: відсутність мовного бар'єру, наявність в Україні представництва біржі, невисоку вартість розміщення та відносно невисокі вимоги до лістингу емітентів. Також слід враховувати, що на WSE, як і на більшості європейських бірж, є альтернативний ринок, на якому вимоги до компаній-емітентів знижені – це альтернативний торговельний майданчик NewConnect.

Емітенти, які хочуть, щоб їх цінні папери були допущені до регульованого ринку Варшавської фондової біржі, повинні відповідати наступним вимогам:

- наявність відповідного проспекту емісії, зареєстрованого згідно із законодавством,
- по відношенню до емітента не ведеться процедура банкрутства чи ліквідації, відсутні обмеження на реалізацію акцій;
- всі акції однієї емісії охоплені замовленням про допуск до біржового обігу;

- вартість акцій, охоплених замовленням, чи обсяг власного капіталу емітенту, складає еквівалент не менший 1 млн. євро;

- охоплені замовленням акції, що належать акціонерам, кожен з яких має не більше 5% загальної кількості голосів на загальних зборах, складають не менше 25% всіх акцій, охоплених замовленням, або ж акціонерам, кожен з яких має не більше 5% загальної кількості голосів на загальних зборах, належить не менше 500 тис. акцій компанії, загальна вартість яких складає як мінімум 17 млн. євро;

- емітент опублікував фінансову звітність разом з оцінкою суб'єкту, що має повноваження на їх перевірку принаймні протягом останніх 3-х років.

Єдиними вимогами, яким повинна відповідати компанія, що прагне вийти на альтернативний ринок Варшавської фондової біржі NewConnect, є такі:

- статус акціонерного товариства;
- необмежені можливості продажу і купівлі акцій;
- компанія не може знаходитись у стані банкрутства;
- підготовлено інформаційний документ (проспект емісії).

Висновки. Отже, вивчивши умови допуску компаній до торгів як на глобальних, так і регіональних біржах, ми прийшли до висновку, що не існує жодних обмежень, які б заважали українським корпораціям проводити приватні чи

публічні розміщення власних цінних паперів та залучати необхідних їм капітал. Найголовнішою причиною гальмування розвитку фондового ринку в Україні є відсутність в країні зацікавлених та підготовлених емітентів, які б були готові торгувати своїми корпоративними правами на відкритому ринку.

Література:

1. Annual report and statistics 2018: World Federation of Exchange. URL : www.world-exchanges.org
2. Мігус (Шульга) І. П. Економічна безпека емісійної діяльності акціонерних товариств. Черкаси: Вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2010. 425 с.
3. IPO от «А» до «Я»: справочник эмитента / Под ред. Духненко В.Б. Київ : ООО «РА «Эксперт-Рейтинг». С.38-78.
4. IPO на зарубежных рынках. Консультант. - №7. апрель. 2005. С. 54-57.

Reference:

1. Annual report and statistics (2018) : World Federation of Exchanges. Available at: www.world-exchanges.org
2. Mihus (Shulga) I. P. (2010) *Ekonomichna bezpeka emisiynoyi diyal'nosti aktsionerlykh tovarystv* [Economic security of emission activities of joint-stock companies], View of LLC "MAKLUT", Cherkasy, Ukraine.
3. IPO from "A" to "I": the issuer's directory / Ed. Dukhnenko VB Kyiv: Expert Rating Agency. P. 38-78.
4. IPO in foreign markets. Consultant. №7, april 2005. P. 54-57.

Стаття надійшла до редакції 28.05.2019 р.

Розділ 8. Економічна безпека держави та суб'єктів господарської діяльності

УДК 338.27: 519

ОЦІНКА СТАНУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЗА ЗМІНАМИ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ РІВНОВАГИ

Алімпієв Є.В.

*д.е.н., доцент, професор кафедри теоретичної та прикладної економіки, Університет «КРОК»,
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна, тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: ealimp@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5607-8929, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-191-198>*

ASSESSMENT OF THE STATE OF ECONOMIC SECURITY BY CHANGES IN MACROECONOMIC EQUILIBRIUM

Alimpiev Y.

*doctor of economic sciences, docent, Professor of the Department of Theoretical and Applied Economics,
«KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine
tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: ealimp@gmail.com
ORCID: 0000-0002-5607-8929, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-191-198>*

Анотація. Метою даного дослідження є пошук агрегованих макроекономічних індикаторів (індексів), які найбільш достовірно віддзеркалюють стан економічної та національної безпеки країни. Необхідність кількісної оцінки таких складних, багатокomпонентних явищ, якими є економічна та національна безпека країни обумовлена потребами у сучасних інструментах для оцінки ефективності економічного управління та ефективності економічної політики, яку проводять державні органи. Така оцінка можлива на основі аналізу макроекономічних показників, а на найбільш агрегованому рівні на основі комплексного аналізу збалансування основних показників макроекономічного розвитку. У статті, зроблено спробу використати в якості бази кількісної оцінки економічної та національної безпеки попередньо розраховані макроекономічні співвідношення. Даний підхід передбачає високий рівень агрегації макроекономічних показників в рамках єдиного кількісного індексу, що відкриває широкі можливості для уніфікації розрахунків і подальшого використання показників у порівняльному аналізі країн. Запропонований у статті підхід на основі індексу макроекономічної рівноваги ускладнюється необхідністю врахування у генеральній оцінці фактору часу, що реалізовано шляхом врахування величин наближення або відхилення фактичних економічних показників від цільових рівнів. З іншої сторони, запропонована методика не позбавлена необхідності у калібрації кінцевого індексу, оскільки параметри рівноваги як сукупності макроекономічних співвідношень не є статичними. У запропонованій методиці використано основні макроекономічні показники, які є у відкритому доступі, а саме темп зростання ВВП, зміни цін, зайнятості. Іншими словами зроблено спробу включити у вихідний індекс ті показники, що створюють найбільший вплив на економічну та національну безпеку. В статті подано результати порівняння індексу збалансованого розвитку та індексу макроекономічної рівноваги на прикладі Польщі, зроблено висновки щодо можливостей та переваг застосування аналогічних показників для оцінки стану економічної та національної безпеки України.

Ключові слова: індекс збалансованого розвитку, макроекономічні показники, індекс макроекономічної рівноваги, економічна безпека, національна безпека.

Формул: 1; рис.: 1, табл.: 0, бібл.: 11

Annotation. The purpose of this study is to seek aggregated macroeconomic indicators (indices) that most accurately reflect the state of economic and national security of the country. The need for a quantitative assessment of such complex, multicomponent phenomena, which is the country's economic and national security, is due to the needs of the modern tools for assessing the effectiveness of economic governance and the effectiveness of economic policies carried out by public authorities. Such an assessment is possible on the basis of the analysis of macroeconomic indicators, and on the most aggregated levels based on the integrated analysis of the main indicators of macroeconomic development. In the article, an attempt is made to vicarious as the basis of the quantitative estimation of economic and national security pre-calculated macroeconomic ratios. This approach assumes a high level of aggregation of macroeconomic indicators in the framework of a single quantitative index, which opens up the shirokie opportunities for unification of calculations and further use of indicators in the comparative analysis of countries. The approach

proposed in the article based on the macroeconomic equilibrium index is complicated by the necessity of taking into account in the general estimation of the time factor that is realized by way of taking into account the values of Approximation or deviation of the actual economic indicators from the target levels. On the other hand, the proposed method does not exclude the need for calibration of the final index, since Equilibrium Parameters as a set of macroeconomic equivalences are not static. In the proposed methodology used the main macroeconomic indicators, which are in the open access, and the same growth rate of GDP, changes in prices, employment. Other words An attempt has been made to include indicators in the output index that create the greatest impact on economic and national security. The article presents the results of the comparison of the index of balanced development and the index of macroeconomic equilibrium on the prilada of Poland, made conclusions about the possible and the benefits! Application of similar indicators for assessment of the state of economic and national security of Ukraine.

Key words: *balanced development index, macroeconomic indicators, macroeconomic equilibrium index, economic security, national security.*

Formulas: 1; fig.: 1, tabl.: 0, bibl.: 11

Постановка проблеми. Активний розвиток та впровадження нових технологій у фінансовому секторі, поєднання фінансових та інформаційних технологій створює нові можливості подальшого розвитку економік країн, які сьогодні є ефективними, і для країн, що розвиваються. В той самий час, зростаюча роль та динамічний розвиток фінансового сектора змушують державні органи створювати ефективні інструменти для моніторингу та регулювання фінансових та макроекономічних дисбалансів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інтерес до питань аналізу ефективності управління економікою збільшився після серії світових фінансових криз, а активізація геополітичних стратегій світових держав, їх спроби перерозподілу сфер економічного впливу у світі обумовили поширений інтерес до питань визначення та моніторингу стану економічної безпеки країн. Питанням економічної безпеки присвячено праці І. Радіонової [1], К. Захарової [2], та інших. Значна роль в удосконаленні існуючих методик оцінки стану економіки, зокрема розширення кола соціально-економічних чинників економічного розвитку, належить В. Усик [3] та А. Ревко [4].

Першочерговість питань пов'язаних із економічною безпекою, зокрема в Україні, сьогодні не піддається сумніву. Проте, у підходах до визначення та оцінки економічної безпеки на макроекономічному рівні досі не знайдено консенсусу. Тому ці питання потребують подальших досліджень.

Формулювання цілей статті. Метою статті є пошук агрегованих макроекономічних індикаторів для оцінки стану економічної безпеки країни за критеріями рівня агрегування макроекономічних даних, мінімізації втрати інформаційної цінності кінцевого показника і наявності відповідного теоретичного обґрунтування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оцінка стану економічної безпеки країни, ефективності економічного управління та ефективності економічної політики, яку проводять державні органи, можлива на основі аналізу макроекономічних показників, а на найбільш агрегованому рівні на основі показників загального макроекономічного збалансування або макроекономічної рівноваги.

Макроекономічна рівновага може бути визначена як стабільний, збалансований стан економіки з об'єктивно можливими та суб'єктивно бажаними економічними ознаками, що сприяє довгостроковому економічному зростанню або створює передумови для довгострокового економічного зростання.

В якості основи для кількісних оцінок макроекономічної рівноваги допустимим і доцільним є використання попередньо розрахованих макроекономічних рівноважних співвідношень. Цей підхід зручний з точки зору рівня агрегації макроекономічних показників в рамках єдиного кількісного індексу, що дозволяє зменшити розрахунки без втрати вмісту. Крім того, для оцінки поточного стану економіки країни, необхідно прийняти

основу для порівняння – бажані і потенційно досяжні для даної країни макроекономічні пропорції, які характеризуються відповідними макроекономічними показниками. Такий бажаний стан економіки можна назвати станом макроекономічної рівноваги [2].

Розглядаючи ці питання із врахуванням фактору часу, треба говорити про динаміку макроекономічної рівноваги, тобто про наближення або відхилення фактичних економічних показників від бажаних. У той же час слід пам'ятати, що характеристики рівноваги також не є статичними, тому "бажані макроекономічні співвідношення" можуть змінюватися з часом.

Для того, щоб оцінити поточний стан економіки, динаміку і, можливо, спрогнозувати характер її розвитку використовують агреговані показники економічної активності країни – макроекономічні показники, такі як зростання ВВП, показники зміни цін, зайнятості та інші. Аналізовані разом у вигляді індексів, макроекономічні показники дають підстави для оцінки стану економічної безпеки та окреслення необхідних кроків для її зміцнення.

Макроекономічні індекси, отримані методом агрегованих показників, можуть служити індикаторами, придатними для подальшого аналізу вихідних даних. Приклади макроекономічних показників, що базуються на такому методі, є індекси цін – ІСЦ, ІЦВ, Дефлятор ВВП та інші. Приклад показників на основі методу агрегації може бути використаний для вимірювання сукупного попиту та пропозиції – AD, AS.

Послідовне поєднання методів агрегації використовується для отримання кількісних оцінок – інтегральних показників або показників складних економічних явищ, які описуються низкою різномірних початкових показників. Такі індекси або сумарний індекс «індекс другого рівня» включає в себе початковий набір показників, згрупованих у відповідності з попередньо вибраними характеристиками і зважених по

відношенню до їх важливості для досліджуваного явища.

Використання інтегрального показника для оцінки стану економіки обумовлене тим, що складний багатокомпонентний макроекономічний дисбаланс може бути оцінений на основі єдиного кількісного індексу / індексу, в якому закладено початковий набір макроекономічних даних.

У представленому дослідженні проаналізовано два інтегральних показника макроекономічної рівноваги – індекс збалансованого розвитку ALK та індекс розривів макроекономічної рівноваги – PMP, які отримані різними методами.

Індекс збалансованого розвитку ALK (англійською "BDI" – Bilanced Development Index) був розроблений групою науковців Академії Леона Козьмінського у Варшаві на чолі з відомими професорами Анджеєм Козьмінським та Адамом Нога [5; 6].

Індекс ALK розраховується з 1999 року і спрямований на оцінку рівня добробуту і макроекономічної рівноваги. Як наголошують автори, теоретичною основою цього показника макроекономічної рівноваги послугували ідеї, висловлені в працях Н. Талеба [7].

Принцип розрахунку індексу заснований на методиці статистичної оцінки відхилення обраних груп показників, включених в індекс від їх середніх значень.

Індекс ALK включає в себе 45 показників соціально-економічного розвитку країни, які розділені на чотири групи [8]:

- внутрішні економічні фактори (такі як динаміка ВВП, рентабельність підприємств, рівень інфляції, безробіття, споживання);

- зовнішні економічні фактори (різниця між процентними ставками в національній та іноземній валюті, різниця між доходністю облігацій, порівняння динаміки польського експорту до експорту США, імпорт, прямі іноземні інвестиції);

- об'єктивні і суб'єктивні чинники, що характеризують поточну соціальну ситуацію (соціальні стосунки у суспільстві, рівень освіти і науки, охорона здоров'я та спорт, соціальної патології, здоров'я);

- соціальні прогнози (в тому числі ситуації виникнення соціальних проблем в країні в цілому, на робочому місці, в родині, динаміка втрати робочих місць).

Методологія розрахунку індексу ALK включає два етапи агрегації.

Перший етап включає в себе обробку вихідних показників і розрахунок на цій основі індексів для кожної з чотирьох груп, згаданих вище. Цей етап дозволяє отримати показники "середнього рівня". Відповідно до критерію угруповання основних показників, ці показники відображають: зовнішні економічні фактори, чинники, що впливають на баланс внутрішніх економічних факторів, об'єктивні і суб'єктивні чинники, що впливають на макроекономічну рівновагу та показник, що відображає очікування соціально-економічних змін.

Другий етап полягає в обчисленні результуючого індексу ALK як середнього значення з чотирьох попередніх показників – двох економічних і двох соціальних.

Як видно з наведеної методології розрахунку індексу ALK, запропонований індекс покликаний точніше відображати соціально-економічну ситуацію в країні ніж, наприклад, ВВП. Іншими словами, індекс ALK враховує, як національна економіка справляється з основними завданнями – створенням добробуту країни і забезпеченням кращого (найвищого) набору з доступних наборів благ економічним суб'єктам на основі наявних ресурсів. Крім того, для якнайбільше «об'ємної» оцінки взято до уваги макроекономічні показники соціального розвитку, умови життя, суб'єктивні оцінки і очікування соціального і економічного розвитку.

Відповідно до хронології публікацій, де використовується індекс ALK, при вдосконаленні методології розрахунку

індексу автори приділяють все більшу увагу ролі різних економічних очікувань, підкреслюючи те, що різний характер очікувань, має різний вплив на економічні процеси, що відображає важливість більш деталізованого врахування очікувань у показнику ALK.

Показник Розриву Макроекономічної Рівноваги – RMP (англійською «GME» – Gap of Macroeconomic Equilibrium) використовується з 2004 року в якості показника відхилення економіки від стану макроекономічної рівноваги і заснований на визначенні внутрішнього та зовнішнього дисбалансів – "розривів" макроекономічної рівноваги [9].

Розрахунок цього показника заснований на припущенні, що загальний баланс в економіці передбачає одночасне існування внутрішньої і зовнішньої рівноваги, де внутрішню рівновагу забезпечує повне використання наявних ресурсів або для досягнення економікою повного використання наявних ресурсів і потенційного рівня виробництва. Таким чином, відхилення від внутрішньої рівноваги можуть бути оцінені як відносні різниці між потенційним і фактичним продуктом (ВВП).

Зовнішню рівновагу забезпечують збалансовані пропорції зовнішньоекономічної діяльності країни. Зовнішня рівновага може бути оцінена як відсутність значного дефіциту або профіциту торгового балансу. Іншими словами, зовнішній баланс відповідає продукту, для якого підтримується нульовий баланс торгового балансу – Y ($TB = 0$). Кількісно, баланс може бути оцінений як різниця між фактичним рівнем продукту і таким, який забезпечує зовнішній баланс – Y ($TB = 0$).

Відхилення фактичного рівня агрегованого продукту таких рівнів, які забезпечують, за інших рівних умов, внутрішню та зовнішню збалансований стан економіки, в подальшому, називаються «розривами» внутрішнього та зовнішнього балансів із відповідними аббревіатурами: EG (External Gap) –

зовнішній розрив, IG (Internal Gap) – внутрішній розрив.

Також в показнику РМР використовується оцінка різниці між рівнями сукупного продукту, який є умовою для наближення до внутрішньої і зовнішньої рівноваги або внутрішньо-зовнішній розрив (EIG – External-Internal Gap). Кількісна оцінка останнього розриву EIG може бути отримана за такою формулою: $EIG = |IG - EG|$. Ширина розриву EIG показує, наскільки відрізняються умови для забезпечення внутрішнього балансу від умов зовнішнього балансу.

Виходячи з економічного значення показників розривів, відхилення економіки від загального стану рівноваги або від макроекономічної рівноваги можна визначити як суму абсолютних значень розривів:

$$PMP = |EG| + |IG| + |EIG| \text{ або } PMP = 2 \max \{|EG|, |IG|, |EIG|\} \quad (1.1)$$

Отриманий показник інтерпретується як сукупний показник економічного

відхилення від макроекономічної рівноваги або індекс розривів макроекономічної рівноваги – РМР. Чим більше у абсолютному значенні будуть компоненти індексу, а, отже, і весь індекс, тим більше реальна ситуація в економіці відхиляється від рівноваги.

Практична корисність запропонованого показника РМР полягає в тому, що відхилення економіки від рівноважної траєкторії розвитку можна оцінити за допомогою єдиного кількісного показника, до того ж придатного для міжнародних порівнянь.

Порівняння показників ALK та РМР. Показники ALK та РМР базуються на дуже різних теоретичних припущеннях, методах обчислення та початкових наборах даних. Однак динаміка цих двох показників на прикладі Польщі у період 2000-2016 рр., представлена на рис.1 є дуже схожою. Це дає можливість зробити припущення, що індекс РМР, який є більш простим для розрахунків, може діяти як заміник індексу ALK, принаймні на стадії початкових оцінок.

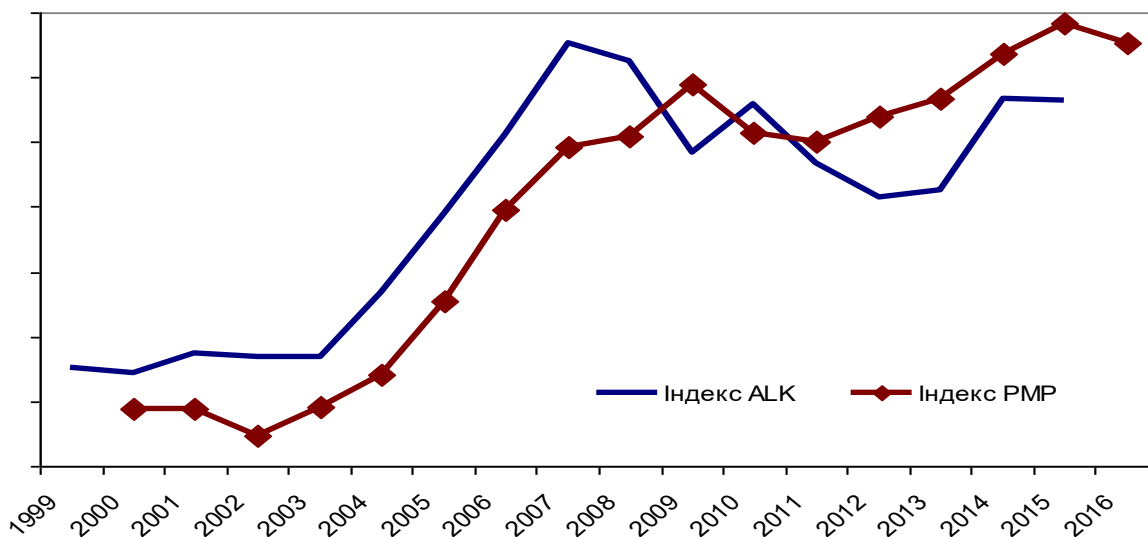


Рис. 1. Графічне порівняння показників ALK та РМР

Джерело: [9] та власні розрахунки на основі [10]

Кожен із двох показників макроекономічного балансу має свої переваги. Сильні сторони індексу ALK:

- індекс включає велику кількість вихідних економічних та соціальних

даних, тобто він потенційно чутливий до широкого спектру змін в економіці та суспільстві;

- індекс заснований на "класичній" методиці розрахунку, яка включає в себе

кілька етапів вибору найважливіших з усіх можливих кількісних характеристик економіки;

- індекс містить вихідні дані, які важко оцінити кількісно. Включення таких даних здійснюється шляхом нормалізації якісних вихідних показників, їх первинної агрегації у групи та надання їм вагових коефіцієнтів.

Сильні сторони індексу РМР:

- РМР базується на оцінці основних макроекономічних показників, а точніше на оцінці їхніх співвідношень, макроекономічних дисбалансів, що свідчать про погіршення, або навпаки поліпшення в економіці і є передумовами економічного зростання;

- у розрахунку індексу використовується значно менша кількість вихідних даних, що робить його більш придатним для обчислення, а також дає можливість обчислювати індекс за кварталними і місячними статистичними даними (це недоступне для індексу АЛК через відсутність щоквартальних або місячних значень багатьох вихідних показників індексу);

- у РМР оцінка макроекономічної рівноваги базується на співвідношеннях, отриманих з використанням теоретичних основ, а саме моделі торгового балансу [11].

Необхідно зауважити, що вирішення такого завдання, як оцінка складного економічного явища за допомогою єдиного показника пов'язана із об'єктивними труднощами. В сучасних умовах до кількісних показників макроекономічного рівня, показників розвитку, макроекономічної рівноваги, безпеки тощо, висуваються досить високі вимоги щодо точності, врахування великої кількості вихідних даних, що давало б можливість прецензійного відображення економічної діяльності суспільства. Крім того, ці вимоги змінюються з урахуванням змін в економіці. З іншого боку, вимоги до економіки, її підсистем та інституцій базуються на реальних потребах суспільства. Це означає, що економічні показники повинні будуватись таким

чином, щоб віддзеркалювати те, як економіка відповідає мінливим потребам людей.

Стратегічні цілі у напрямі забезпечення економічної безпеки країни повинні збігатися з загальними цілями національної стратегії економічного розвитку: забезпечення сталого економічного зростання при низькій інфляції і високій зайнятості, підтримки економічної і соціальної стабільності, успішної інтеграції в світову економіку, створення сучасної структури національної економіки і підтримання рівноважних макроекономічних пропорцій. В той же час, "проміжні" або тактичні цілі можуть розходитися або навіть суперечити загальним цілям економічної стратегії. Тому оцінка і моніторинг стану економічної безпеки є необхідним з таких причин: а) оцінка стану економічної безпеки і вироблення необхідних заходів для досягнення найближчих "тактичних" цілей; б) оцінка впливу заходів у сфері забезпечення економічної безпеки на "стратегічні" економічні цілі.

Другий напрямок може бути кількісно визначений як вплив інструментів державного управління, спрямованих головню на забезпечення економічної безпеки, на макроекономічні пропорції та, у кінцевому підсумку, на макроекономічну рівновагу. Забезпечення збалансованого спрямування економіки країни до досягнення всієї сукупності згаданих цілей, як безпеки, так і рівноваги, є важливою передумовою довгострокової стратегії економічного розвитку.

Висновки. Проблеми, з якими стикаються сьогодні східноєвропейські країни, пов'язані з недосконалістю економічної системи, державного управління, диспропорціями у фінансово-валютному секторі, економічними диспропорціями, корупцією тощо. Останніми роками до цього переліку додається необхідність підвищеного контролю стану економічної безпеки. Однак країни з цими проблемами все ще в змозі виправити економічну ситуацію і обрати правильну стратегію економічного

розвитку та забезпечити економічну безпеку національних економік.

Для комплексної оцінки стану економічної безпеки при відсутності жорсткого набору загальноприйнятих принципів та усталених методик, можуть бути застосовані різні методології початкової обробки і агрегування вихідних статистичних даних про стан економіки. У той же час базовими критеріями для таких показників (індексів) мають виступати адекватність отриманого показника, легкість інтерпретації, можливості міжнародних порівнянь та прогнозування.

Як показано в статті, макроекономічна ситуація на прикладі польської економіки може бути оцінена кількісно за допомогою інтегральних показників економічного і соціального розвитку на основі різних вихідних даних і обчислювальних методів, але дає дуже схожі результати. Враховуючи подібність динаміки показників ALK та RMP, для подальшого аналізу може бути використаний більш простий, у утилітарному сенсі індекс. У нашому випадку це є показником розриву макроекономічного дисбалансу – RMP.

У той же час, методологія розрахунку RMP потребує трохи більш складного підходу, а саме: у частині оцінки зовнішнього балансу із урахуванням впливу міжнародної інвестиційної позиції та залишків на поточному рахунку; у частині оцінки внутрішнього балансу – застосування більш теоретично обґрунтованого методу оцінки природного рівня безробіття, яке буде предметом подальших досліджень.

Література:

1. Радіонова І. Ф. Якість макроекономічної політики та її стейкхолдери. Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції «Парадигмальні зрушення в економічній теорії XXI ст.», Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2017. С. 205-208.
2. Радіонова І., Алімпієв Є. Макроекономічна політика у макроекономічній стабілізації національної економіки : монографія. Університет економіки та права "КРОК", Київ, 2017 р. 240 с.
3. Лось В., Усик В. Теоретичні основи управління борговою безпекою. *Молодий вчений, Економічні науки*, 2017. №2 (17). С. 153–156.

4. Revko A. Investment potential of households in the regions of Ukraine in the context of european integration processes. *Ukraine – EU. Modern Technology, Business and Law : collection of international scientific papers : in 2 parts. Part 1. Modern Priorities of Economics. Societal Challenges.* Chernihiv : CNUT, 2017. P. 49-52.

5. Koźmiński A., Noga A., Piotrowska K., Zagórski K. *Ekonomia społecznych emocji. Równowagi i nierównowagi funkcjonalne w gospodarce polskiej na podstawie wskaźnika ALK (BDI) w latach 1999-2016* –www.ifispan.pl/wp-content/uploads/2017/05/Ekonomia-emocji-Ko% C5% BAmi% C5% 84ski-Noga-Piotrowska-Zag% C3% B3rski.pdf

6. Koźmiński A., Noga A., Piotrowska K., Zagórski K., *Kolos na glinianych nogach, „Prognozy rozwoju IDEE”* 2014, nr. 22, s. 166-173.

7. Koźmiński A., Noga A., Piotrowska K., Zagórski K., *Kozminski University Composite Index of Balanced Economic and Social Development: Its Construction and Application in Times of Uncertainty, Poland 1999-2015* – www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/wskaznik/Antykruchosc_eng_.pdf

8. Koźmiński A., Noga A., Piotrowska K., Zagórski K., *Przygotowanie do tsunami. Zastosowania syntetycznego wskaźnika ALK* – www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/wskaznik/Wskaznik_ALK_-_Przygotowanie_Do_Tsunami.pdf

9. Алимпієв Е. В. Влияние финансово-монетарной трансмиссии на формирование макроэкономического равновесия. *Ученые записки Академии экономики и права. Республика Казахстан, Алматы*, 2013. №1 (24). С. 96–102.

10. Główny Urząd Statystyczny: Wskazniki makroekonomiczne. URL : <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>

11. Mundell R. The Appropriate Use of Monetary and Fiscal Policy for Internal and External Stability. *International Monetary Fund Staff Papers*, 1962. 34-72.

Reference:

1. Radionova, I. F. (2017) *Yakist' makroekonomichnoyi polityky ta yiyi steykholders* [The quality of macroeconomic policies and its stakeholders]. Materials III International Scientific and Practical Conference "Paradigm shifts in economic theory XXI Century ", Kyiv National Taras Shevchenko University.
2. Radionova, I. Alimiev, Y. (2017) *Makroekonomichna polityka u makroekonomichniyi stabilizatsiyi natsional'noyi ekonomiky* [Macroeconomic policy in the macroeconomic stabilization of the national economy], „KROK” University, Kyiv, Ukraine.
3. Los, V. Usik, V. (2017) „Theoretical basis of debt security management”, *Molodyy vchenyy, Ekonomichni nauky*, №2 (17). pp. 153–156.

4. Revko, A. (2017) Investment potential of households in the regions of Ukraine in the context of european integration processes. Ukraine – EU. Modern Technology, Business and Law : collection of international scientific papers : in 2 parts. Part 1. Modern Priorities of Economics. Societal Challenges. – Chernihiv : CNUT, P. 49-52.

5. Koźmiński A., Noga A., Piotrowska K., Zagórski K. Ekonomia społecznych emocji. Równowagi i nierównowagi funkcjonalne w gospodarce polskiej na podstawie wskaźnika ALK (BDI) w latach 1999-2016 –www.ifispan.pl/wp-content/uploads/2017/05/Ekonomia-emocji-Ko%C5%BAmi%C5%84ski-Noga-Piotrowska-Zag%C3%B3rski.pdf

6. Koźmiński, A. Noga, A. Piotrowska, K. (2014) Zagórski K., Kolos na glinianych nogach, „Prognozy rozwoju IDEE”, nr. 22, pp. 166-173.

7. Koźmiński, A. Noga, A. Piotrowska, K. Zagórski, K. (2015) Kozminski University Composite Index of Balanced Economic and Social Development: Its Construction and Application in Times of Uncertainty, Poland 1999-2015 –

www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/wskaznik/Antykruchosc_eng_.pdf

8. Koźmiński A., Noga A., Piotrowska K., Zagórski K., Przygotowanie do tsunami. Zastosowania syntetycznego wskaźnika ALK – www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/wskaznik/Wskaznik_ALK_-_Przygotowanie_Do_Tsunami.pdf.

9. Alimpiev, E. V. (2013) “Influence of financial and monetary transmission on the formation of macroeconomic equilibrium”, *Akademii ekonomiki i prava. Respublika Kazakhstan, Almaty.* №1 (24). pp. 96–102.

10. Główny Urząd Statystyczny: Wskazniki makroekonomiczne. URL : <http://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>

11. Mundell, R. (1962) The Appropriate Use of Monetary and Fiscal Policy for Internal and External Stability. *International Monetary Fund Staff Papers*, 34-72.

Стаття надійшла до редакції 11.06.2019 р.

УДК 338.246.87 (477)

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СКЛАДОВОЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Белюсова І.А.¹, Сугак Т.О.²

¹ д.е.н., професор, заслужений економіст України, радник ректора, Університет «КРОК», м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна, тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: irynab@krok.edu.ua
ORCID: 0000-0002-9371-0137

² к.е.н., ст. викладач кафедри економіки та менеджменту, ПВНЗ «Європейський університет» Криворізька філія, м. Кривий Ріг, вул. Свято-Миколаївська, 55, 50000, Україна
тел.: (050)-48-83-937, e-mail.: glawbuh@list.ru
ORCID: 0000-0002-4123-8221, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-199-204>

PRIORITY DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF INFORMATIONAL AND ANALYTICAL SUPPORT OF THE FINANCIAL COMPONENT OF THE SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF ENTERPRISES

Belousova I.¹, Sugak T.²

¹ doctor of economics, professor, honored economist of Ukraine, advisor to the rector, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine, tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: irynab@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0002-9371-0137

² candidate of economic sciences, s. lecturer department of economics and management, European University University of Applied Sciences, Krivoy Rog branch, Kryviy Rih, st. Svyato-Nikolaev, 55, 50000, Ukraine, tel.: (050)-48-83-937, e-mail.: glawbuh@list.ru
ORCID: 0000-0002-4123-8221, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-199-204>

Анотація. У статті досліджено напрямки удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки підприємств (ЕБП) у сучасних умовах господарювання. Економічна безпека підприємства будь-якої галузі національної економіки є нині важливою характеристикою його фінансово-господарського стану. Внутрішнє і зовнішнє середовище функціонування суб'єктів господарської діяльності в Україні сповнене різних видів загроз, які формуються особливостями вітчизняної економічної системи. Соціальні та економічні процеси в сучасному суспільстві зорієнтовані на всебічне запровадження інформаційно-комунікаційних технологій як у національному, так і в міжнародному масштабах. У рамках формування й реалізації механізмів управління процесом зміцнення економічної безпеки суб'єктів підприємницької діяльності, забезпечення їх економічної безпеки слід розглядати як вид управлінської діяльності щодо формування, розвитку та реалізації конкурентних переваг і забезпечення життєздатності підприємств як суб'єктів економічної конкуренції. Отже, інформаційно-аналітичне забезпечення фінансової складової системи ЕБП у прийнятті управлінських рішень не може не відчувати певних перетворень. Інформаційно-аналітичне забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки підприємств та організаційно-економічний механізм управління процесом її зміцнення мають відбуватися одночасно: завдання першого полягає в підтримці оптимального рівня економічної безпеки підприємств, завданням другого є забезпечення її необхідного рівня задля досягнення своїх тактичних і стратегічних цілей.

Ключові слова: економічна безпека, інформаційно-аналітичне забезпечення, фінансова складова системи економічної безпеки.

Формул: 0, рис.: 0, табл.: 1, бібл: 10

Annotation. In the article the directions of improvement of the information-analytical support of the financial component of the system of economic security of enterprises in modern economic conditions are investigated. The economic security of an enterprise in any sector of the national economy is now an important characteristic of its financial and economic situation. The internal and external environment of the functioning of economic entities in Ukraine is full of various types of threats, which are shaped by the peculiarities of the domestic economic system. Social and economic processes in modern society are oriented on the comprehensive introduction of information and communication technologies both nationally and internationally. Within the framework of the formation and implementation of the management mechanisms of the process of strengthening the economic security of business entities, ensuring their economic security should be considered as a type of management activity in relation to the

formation, development and implementation of competitive advantages and ensuring the viability of enterprises as subjects of economic competition. Thus, the informational and analytical provision of the financial component of the system of the EBU in the adoption of management decisions can not but experience certain changes. Information and analytical support of the financial component of the system of economic security of enterprises and the organizational and economic mechanism for managing the process of its strengthening must take place simultaneously: the task of the first is to support the optimal level of economic security of enterprises; the second task is to provide its necessary level in order to achieve its tactical and strategic goals.

Keywords: economic security, system of accounting and analytical support, financial component of the economic security system.

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 1, bibl. : 10

Постановка проблеми. У забезпеченні фінансової безпеки функціонування сучасних підприємств інформаційно-аналітичне забезпечення відіграє вирішальну роль. З огляду на те, що істотним ресурсом інформаційно-аналітичного забезпечення є своєчасна, достовірна, облікова інформація як база для аналізу, підстава для надання вихідної інформації, ідентифікації деструктивних чинників впливу на ЕБП, то це потребує не лише захисту змісту інформації, але й засобів і технологій її отримання в діагностиці стану функціонування фінансової складової системи економічної безпеки.

Це визначає необхідність формування інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової з урахуванням як фінансової, так нефінансової інформації, враховуючи основні ризики і невизначеності діяльності за участю всіх структурних підрозділів для вибору альтернативних методів, процедур, для достовірного і повного відображення стану активів і зобов'язань, а також перспективного розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам економічної безпеки суб'єктів господарювання присвячено праці вітчизняних і зарубіжних дослідників. Теоретичні аспекти та практичні рекомендації в сфері функціонування, діагностування та забезпечення ЕБП розроблено у роботах В. Алькеми [1], І. Белоусової [2], Л. Гнилицької [3], А. Дикого [4], О. Захарова [7], І. Мігус [9].

Незважаючи на отримані вагомі результати щодо розробок окремих складових забезпечення економічної безпеки підприємств, слід зазначити, що

у цій сфері існують невирішені питання, які пов'язані з удосконаленням забезпечення фінансової складової системи ЕБП інформаційним ресурсом, з огляду на те, що саме фінанси підприємства визначають стратегічні цілі його господарської діяльності. На практиці це призводить до результатів, які спотворюють реальний стан небезпеки та застосування неефективних заходів щодо забезпечення безпечних умов діяльності.

Основні проблемні питання - розробка процедур перевірки та підтвердження інформації зумовили необхідність здійснення подальшого дослідження, керуючись передовим досвідом.

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення пріоритетних напрямків удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. На кожному етапі процесу управління системою економічної безпеки обліково-економічна інформація не тільки відіграє вагомий роль у визначенні загроз та своєчасному реагуванні для їх нейтралізації, а й безпосередньо впливає на прийняття управлінських рішень. Оскільки саме бухгалтерська інформація та фінансова звітність зазвичай є джерелами для отримання даних під час діагностики рівня фінансової й економічної безпеки суб'єкта господарювання, то важливим компонентом забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки підприємств є релевантне інформаційно-аналітичне підґрунтя.

Впровадження інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової

складової системи ЕБП потребує врахування якості інформації облікової системи, оскільки вона впливає на здатність готувати надійну фінансову та управлінську звітність, плани і прогнози, якісні й кількісні значення індикаторів фінансової безпеки. У процесі формування інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи ЕБП, у рамках удосконалення аналітичного інструментарію, необхідним є використання сучасних методик, що сприяють упередженню ризиків надання інформації стороннім особам у процесі формування інформації для прийняття управлінських рішень.

Новітні комп'ютерні технології поширилися на всі сфери господарської діяльності, обліковий процес сучасного підприємства неможливий без застосування програмного забезпечення та інших інформаційних технологій. Інформаційні технології мають значний вплив на продуктивність праці, вони постійно вдосконалюються і стають більш ефективними. В той же час використання інформаційних технологій відкриває шлях до несанкціонованого доступу до інформації з боку різних користувачів, що може призвести до значних втрат, а в деяких випадках до банкрутства підприємства.

Останні зміни законодавства [6], впливають не тільки на склад фінансової звітності, а й зобов'язують підприємства, які використовують Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності розкривати фінансову та нефінансову інформацію у фінансовій звітності для достовірного й повного відображення стану активів і зобов'язань та перспективного розвитку підприємства [10]. Отже, з одного боку, виникає відповідальність у забезпеченні інформаційних потреб стейкхолдерів, а з іншого – є можливість отримати і використати інформацію про зміну зовнішнього й внутрішнього середовища з позиції взаємодії контрагентів.

Узагальнений перелік економічних рішень, що приймаються на основі

використання фінансової звітності, наведено у таблиці 1.

Так, у разі прийняття рішення інвесторами або власниками про придбання, продаж інструментів власного капіталу або визначення суми дивідендів інформація, яка надається у фінансовій звітності, вплине на рішення користувачів.

Інформація фінансової звітності необхідна менеджменту підприємства для визначення поточного стану підприємства та подальшої стратегії його функціонування. З огляду на те, що інформація у фінансовій звітності є відкритою, то для прийняття рішень нею користуються покупці та замовники, постачальники та банківські установи, органи влади, працівники. З викладеного в таблиці 1 можна зробити висновок, що показники фінансової звітності впливають не тільки на фінансові та господарські операції суб'єкта підприємництва, але мають важливі наслідки в прийнятті рішень зовнішніх користувачів інформації, а саме, інвесторів, кредиторів, постачальників, з огляду на те, що звітність містить інформацію щодо підприємницьких ризиків.

Таким чином, інформація фінансової звітності, з одного боку, є наслідком ефективної чи неефективної діяльності, а з іншого – значною мірою залежить від того, наскільки вдало ідентифіковані та опрацьовані певні ризики. Можливості системи економічної безпеки суб'єктів господарювання в умовах стрімкого зростання невизначеності зовнішнього середовища, загострення політичних та соціально-економічних проблем суспільства мають проявлятися шляхом упровадження інноваційних проектів та програм.

Наголошуючи на інноваціях у процесі управління, О. Захаров зазначає, що «на підприємстві необхідно організувати не просто захист його економічної безпеки в звичайному, традиційному розумінні цієї діяльності, а створити принципово нову, побудовану на основі впровадження інноваційних підходів інтегровану систему захисту».

Таблиця 1

Аналіз інформаційних потреб стейкхолдерів в прийнятті рішень на підставі показників фінансової звітності

Рішення, що приймаються	Суб'єкти, що приймають рішення	Інформаційні потреби суб'єктів при прийнятті рішень	Звітність, що забезпечує користувачів інформацією для прийняття рішень
Придбання, продаж, володіння цінними паперами Участь у капіталі підприємства, Оцінка якості управління, Визначення суми дивідендів	Інвестори, власники	Інформація щодо стану та можливих змін розміру корпоративних прав	Баланс (Звіт про фінансовий стан) Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), Звіт про управління
Поточне керівництво підприємством та планування	Керівництво підприємства	Визначення теперішнього фінансового стану підприємства, Формування стратегії подальшого функціонування	Баланс (Звіт про фінансовий стан) Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), Управлінська звітність
Рішення щодо початку, продовження, припинення подальшої співпраці	Покупці, замовники	Оцінка здатності підприємства вчасно виконувати договірні зобов'язання	Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), Управлінська звітність, Оперативна звітність
Рішення щодо надання кредитів, Рішення щодо початку, продовження, припинення подальшої співпраці	Банки, постачальники, інші кредитори	Забезпечення зобов'язань Оцінка здатності підприємства вчасно погашати свої борги	Баланс (Звіт про фінансовий стан) Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
прийняття рішень про подальше працевлаштування на даному підприємстві чи зміну місця роботи	Працівники	Оцінка здатності підприємства вчасно погашати заборгованість з оплати праці	Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
Рішення про проведення додаткових перевірок	Податкові органи та органи соціального страхування	Оцінка здатності підприємства вчасно виконувати покладені на нього зобов'язання	Баланс (Звіт про фінансовий стан), Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід), Податкова звітність
Рішення щодо підтримки конкретної галузі економіки	Органи статистики	Вихідна інформація для формування макропоказників	Баланс (Звіт про фінансовий стан), Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
Рішення про продовження (припинення) діяльності підприємства у зв'язку із впливом на навколишнє середовище	Громадськість	Інформація щодо стану охорони навколишнього середовища	Баланс (Звіт про фінансовий стан), Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Джерело: сформовано на підставі [8]

Ця система повинна включати всі внутрішні ресурси підприємства, які можна використовувати як в цілому для створення безпечних умов діяльності підприємства, так і для протидії конкретним загрозам, які виникають як усередині підприємства, так і в його зовнішньому середовищі. У своїй діяльності щодо забезпечення економічної безпеки система захисту повинна використовувати сучасні технології, технічні засоби, методи і методики моніторингу, аналіз та оцінку загроз у сфері економіки, прогнозування їх можливої зміни, а також виникнення і найголовніше – ефективно протидіяти їм [7].

Процес удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки підприємств передбачає поетапний підхід, а саме: встановлення місії, стратегічних і тактичних цілей підприємства, дослідження економічних, технічних, технологічних, соціальних, правових, факторів безпеки, узгодження цілей економічної політики і політики забезпечення економічної безпеки підприємства, обирає способів і прийомів, що забезпечують найбільш адекватне відображення діяльності в бухгалтерському обліку, та інші етапи та механізми, реалізація яких дозволяє визначити дієві способи зменшення і нейтралізації загроз і забезпечити прийняття раціонального рішення щодо підготовки проекту розпорядчого документа про облікову політику як компонента інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової економічної безпеки підприємства.

У процесі управління комплексний підхід охоплює конкретні завдання з метою забезпечення інформацією зацікавлених сторін, враховуючи постійний вплив зовнішніх та внутрішніх факторів.

На нашу думку, використання комплексного підходу до формування інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової уможливіє перехід

від організації окремих елементів до організації цілісного комплексу, який передбачає налагодження взаємозв'язків між окремими підсистемами і комплексами завдань.

Для того, щоб інформаційно-аналітичне забезпечення фінансової складової системи ЕБП було дієвим важелем впливу на досягнення стратегії розвитку підприємства необхідним є застосування комплексного підходу щодо механізму формування інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки суб'єкта господарювання. Завданням комплексного підходу до формування інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки є забезпечення процесу інтеграції традиційних методів обліку, аналізу, контролю, аудиту з інструментами менеджменту в єдину інформаційну систему для прийняття на її основі управлінських рішень.

Використовуючи комплексний підхід у формуванні інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки, підприємства вирішують такі проблеми:

- підвищать ефективність здійснення управлінського процесу господарською діяльністю шляхом підпорядкування облікової інформації загальним інтересам інформаційної системи підприємства;

- максимально забезпечать своєчасну інформаційну підготовку управлінських рішень щодо впливу внутрішніх і зовнішніх факторів на всі аспекти діяльності підприємства;

- зможуть налагодити постійний моніторинг стану економічної безпеки, здійснити оцінку рівня економічної безпеки;

- проаналізувати і визначити чинники впливу на стан безпеки;

- розробити варіанти прогнозних рішень, зреагувати на загрози та попередити про можливі небезпеки.

Висновки. Таким чином, для ефективного управління процесом інформаційно-аналітичного забезпечення

фінансової складової шляхом виявлення, оцінювання, контролю потенційних подій або ситуацій для одержання підприємством розумних гарантій стосовно досягнення поставлених ним цілей необхідним є застосування комплексного підходу для оптимізації взаємодії між зацікавленими сторонами та суб'єктом господарювання щодо забезпечення користувачів достовірною фінансовою інформацією за рахунок зменшення ризику суттєвого викривлення фінансової звітності.

Література:

1. Алькема В. Г. Модель управління змінами в системі економічної безпеки суб'єктів господарювання. Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки : Збірник тез доповідей учасників III міжнар. наук.-практ. конф., м. Черкаси, 27–28 березня 2015 р.) / Міністерство освіти і науки України, ЧНУ ім. Богдана Хмельницького. – Черкаси: Вид-во ПП Чабаненко Ю.А., 2015. 374с.
2. Белоусова І. А. Управлінський облік – інформаційна складова системи економічної безпеки підприємства : монографія. Київ : ТОВ «Дорадо Друк», 2010. 430 с.
3. Гнилицька Л. В. Обліково-аналітичне забезпечення функціонування системи економічної безпеки підприємства : автореф. дис. докт. екон. наук : 08.00.09, 21.04.02 / ДВНЗ Нац. екон. Ун-т імені Вадима Гетьмана. К, 2012 36 с.
4. Дикий А. П. Організація бухгалтерського обліку як інструмент забезпечення економічної безпеки підприємств : автореф. дис. ... канд. економ. наук : 08.00.09 / Житомир, 2010. 23 с.
5. Євдокимов В. В., Дикий А. П. Особливості організації бухгалтерського обліку при забезпеченні економічної безпеки підприємства. URL : <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/815/1/29.pdf>
6. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999 р. № 996-14. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
7. Захаров О. І. Синергетичний ефект в системі економічної безпеки підприємства. *Вісник Черкаського університету*, 2016. №1.С. 38-44.
8. Кулик В. А. Облікова політика підприємства: набутий досвід та перспективи розвитку : монографія. Полтава: РВВ ПУЕТ, 2014. С. 373.
9. Мігус І. П. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерями : монографія. Черкаси: вид-во «МАКЛАУТ», 2012. 315 с.
10. Сугак Т. О. Особливості інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової складової системи економічної безпеки підприємства. *Вчені записки Університету «КРОК»*. Вип. 51. 2018. С. 80-89.

Reference:

1. Alkema, V. G. (2015) Model of management of changes in the system of economic security of economic entities. Prospects of management activity of business entities in the context of economic security: A collection of abstracts of participants of the III International. sci. pract. Conf., Cherkasy, March 27-28, 2015) / Ministry of Education and Science of Ukraine, ChNU them. Bohdan Khmelnytsky.
2. Belousova, I. A. (2010) *Upravlins'kyy oblik – informatsiyna skladova systemy ekonomichnoyi bezpeky pidpryyemstva* [Management accounting - information component of the system of economic security of the enterprise], TOV «Dorado Druk», Kyiv, Ukraine.
3. Gnilitska, L. V. (2012) “Accounting and analytical support for the functioning of the system of economic security of the enterprise”, Abstract of Doc. dissertation, Global economy, Dvz National econ Untitled for Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine.
4. Wild, A. P. (2010) “Accounting organization as a tool for economic security of enterprises”, Abstract of PhD. dissertation, Zhytomyr, Ukraine.
5. Evdokimov, V. V. Dykyki, A. P. Features of the organization of accounting while ensuring the economic security of the enterprise. Available at: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/815/1/29.pdf>.
6. Law of Ukraine "On Accounting and Financial Reporting in Ukraine" dated July 16, 1999 №996-14. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
7. Zakharov, O. I. (2016) “Synergetic effect in the system of economic security of the enterprise”, *Bulletin of Cherkasy University*, №1.pp. 38-44.
8. Kulik, V. (2014) *Oblikova polityka pidpryyemstva: nabutyi dosvid ta perspektyvy rozvytku* [The accounting policy of the enterprise: the acquired experience and prospects of development], RVV PUYET, Poltava, Ukraine.
9. Mihus I. P. (2012) *Kadrova bezpeka sub'yektiv hospodars'koyi diyal'nosti: menezhment insayderamy* [Personnel security of economic entities: management by insiders], MAKLAYT, Cherkasy, Ukraine.
10. Sugak, T. O. (2018) “Features of information and analytical support of the financial component of the system of economic security of the enterprise”, *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, №. 51. С.80-89.

Стаття надійшла до редакції 26.05.2019 р.

УДК 378:351.746

ОСВІТА В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ

Живко З. Б.¹, Кухарська Л. В.²

¹ д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, Львівського державного університету внутрішніх справ, м. Львів, вул. Городоцька, 26, 79007, Україна
тел.: (097)-833-31-58, e-mail.: professor2007@ukr.net, ORCID: 0000-0002-4045-669X

² аспірант, Львівського державного університету внутрішніх справ, м. Львів, вул. Городоцька, 26, 79007, Україна, тел.: (096)-54-68-555, e-mail.: liliia_kukharska@kr.net
ORCID: 0000-0001-4213-2246, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-205-211>

EDUCATION IN THE SYSTEM OF NATIONAL SECURITY OF THE COUNTRY

Zhyvko Z.¹, Kukharska L.²

¹ doctor of economic science, professor, professor of the management department, Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, st. Gorodotska, 26, Lviv, 79007, Ukraine
tel.: (097)-833-31-58, e-mail.: professor2007@ukr.net, ORCID: 0000-0002-4045-669X

² postgraduate, State University of Internal Affairs, Lviv, st. Gorodotska, 26, Lviv, 79007, Ukraine,
tel.: (096)-54-68-555, e-mail.: liliia_kukharska@kr.net
ORCID: 0000-0001-4213-2246, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-205-211>

Анотація. Освіченість є визначальним фактором при формуванні інтелектуального потенціалу особистості, стимулом економічного зростання країни, підвищення добробуту населення та престижу країни на світовій арені, що без сумніву позначається на національній безпеці країни. Освіту слід розглядати як зброю у справі зміцнення національної безпеки, бо нарощення військового потенціалу вже не може гарантувати безпеку країни. У час, коли країни захоплюють внаслідок ведення гібридних воєн чи економічними методами, лише свідоме економічно активне конкурентоздатне населення може створити надійний захист для країни, а для його формування необхідною є якісна освіта. Питання суті та актуальності освітньої безпеки для зміцнення національної безпеки знаходяться у полі зору як вітчизняних, так й іноземних вчених. Однак до кінця не з'ясовано суть освітньої безпеки, її загрози та ступінь впливу на національну безпеку. Тому метою даного дослідження обрано вивчення наявності та характеру взаємозв'язку освіченості населення та рівня національної безпеки країни і її складових. У ході дослідження проаналізовано значення освіти для зміцнення національної безпеки країни загалом та її функціональних складових: політичній, економічній, соціальній, екологічній, демографічній, інформаційній, духовній, військовій. Оцінено загрози, які існують в освітній сфері та запропоновано шляхи їх подолання. Проаналізовано рівень та динаміку освітньої безпеки України, а за допомогою статистичних методів встановлено наявність зв'язку між освітньою та національною безпекою країни. Підтверджено, що підвищення рівня та якості освіти зростає виробництво ВВП на душу населення, знижується рівень злочинності тощо. Таким чином, наступним кроком має стати вироблення державної політики та розробки заходів щодо підвищення якості освіти.

Ключові слова: освіта, безпека, національна безпека, освітня безпека, загроза.

Формул.: 0, рис.: 1, табл.: 2, бібл.: 11

Annotation. Education is a determining factor in the formation of the intellectual potential of the individual, the stimulus of economic growth of the country, the welfare of the population and the prestige of the country on the world scene, which undoubtedly affects the national security of the country. Education should be seen as a weapon to strengthen national security, because the build-up of military capabilities can no longer guarantee the security of the country. At a time when countries capture as a result of hybrid wars or economic methods, only a conscious, economically active, competitive population can create credible protection for the country, and qualitative education is needed for its formation. Issues of the essence and relevance of educational security to strengthen national security are in sight of both domestic and foreign scientists. However, the essence of educational security, its threats and the degree of influence on national security is not fully understood. Therefore, the purpose of this study is to study the availability and nature of the relationship of education of the population and the level of national security of the country and its components. The study analyzed the importance of education for strengthening the national security of the country as a whole and its functional components: political, economic, social, ecological, demographic, informational, spiritual, military. Evaluated threats that exist in the educational sphere and suggested ways to overcome them. The level and dynamics of educational security of Ukraine are analyzed, and with the help of statistical methods the link between educational and national security of the country has been established. It is confirmed that raising the level and quality

of education increases the production of GDP per capita, decreases crime rate, etc. Thus, the next step should be to develop a state policy and develop measures to improve the quality of education.

Key words: *education, security, national security, educational security, threat.*

Formulas: 0, fig.: 1, tabl.: 2, bibl. : 11

Постановка проблеми. Рівень освіченості населення країни у сучасному світі значною мірою визначає власний інтелектуальний потенціал особистості, її конкурентоздатність на ринку праці, а також освіта сприяє нарощуванню інтелектуального, економічного та духовного потенціалу суспільства, країни, виступає ресурсом покращення добробуту населення, зростання авторитету країни на міжнародному рівні, її конкурентоспроможності, а загалом національної безпеки в усіх її проявах.

Оскільки запаси освіти, професійної підготовки та здоров'я населення становлять близько 75% багатства країни, а працівники, які мають вищу освіту, створюють близько 56% ВВП, то кожна держава й суспільство зацікавлені в якісній освіті та висококваліфікованій робочій силі, яка відповідає потребам соціального та економічного розвитку країни [6; 8].

Окрім того, освіта виступає гарантією вихованості, духовності, патріотизму, національної ідентичності, свідомої поведінки у світі, де точаться інформаційні, гібридні війни.

Важливість освіти для сталого розвитку і безпеки суспільства задекларовано на міжнародному рівні рядом актів: у 2002 році в Йоганнесбурзі прийнято, а у 2005 році у Вільнюсі затверджено «Стратегію Європейської економічної комісії ООН для освіти в інтересах сталого розвитку», у 2004 році прийнято «План дій на XXI століття».

В сфері освітньої безпеки на сьогоднішній день викристалізувалось певне коло проблем: необхідність формування у населення ціннісних орієнтирів та соціально-патріотичних настанов, які б сприяли зміцненню національної безпеки та ефективному подоланню гібридних загроз; формування у школярів та студентів безпекових компетентностей у процесі викладання соціальних, економічних, правових та

інших дисциплін; досягти орієнтації фахівців на пошук, попередження та вирішення майбутніх проблем; необхідність відмови від концепції з підготовки спеціалістів «на усе життя» на концепцію «навчання впродовж всього життя»; підвищення якості освіти і розширення навчальних методик; розвиток оборонно-промислового комплексу та зміцнення обороноздатності країни; вдосконалення медіа-освіти.

Таким чином, освіту слід розглядати як зброю у справі зміцнення національної безпеки. Бо як зазначається у Аналітичній доповіді Національного інституту стратегічних досліджень «Безпекові виміри освітньої політики: світовий досвід та українські реалії»: «військова сила вже не є достатньою умовою для гарантування безпеки держави. Національна безпека нині тісно пов'язана з людським капіталом, а сила чи слабкість людського капіталу країни визначається станом системи освіти» [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання суті та актуальності освітньої безпеки для зміцнення національної безпеки свого часу вивчали Д. Дзвінчук, Г. Дмитренко, К. Корсак, В. Луговий, С. Ніколаєнко, В. Огнев'юк, М. Степко, С. Пролєєв та інші. Проте до кінця не з'ясовано суть освітньої безпеки, її загрози та ступінь впливу на національну безпеку.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження обрано вивчення наявності та характеру взаємозв'язку освіченості населення та рівня національної безпеки країни і її складових.

Виклад основного матеріалу дослідження. Освіта, освітня безпека є одним із ключових чинників зміцнення національної безпеки країни. Як зазначають М. Михальченко та Н. Скотна: «Освіта відіграє роль своєрідного буфера між особистістю і суспільством, формує особистість під «соціальне замовлення»,

тобто так, як необхідно для успішного функціонування в певному суспільстві. Системі соціальних ролей, норм, цінностей, переданій освітою, властиві ті особливості, що затребувані та вітаються в певному суспільстві сьогодні» [7].

За оцінками Світового економічного форуму за індексом Глобальної конкуренції Україна випереджає ряд країн за рівнем охоплення населення вищою освітою, проте якість цієї освіти бажає бути кращою. Позивним є той факт, що

рейтинг України за рядом показників якості освітньої сфери за період 2010-2018 рр. дещо підвищився, хоча рівень охоплення вищою освітою за аналізований період значно знизився. Суб'єктивною причиною такої ситуації можна вважати зниження інтересу молоді до отримання вищої освіти у той час, коли представники робітничих професій отримують заробітну плату в рази вищу, та виїздом молоді за кордон як на проживання, так і для здобуття освіти (табл.1).

Таблиця 1

Рейтингові позиції України в освітній сфері за індексом Глобальної конкурентоздатності*

Складова індексу	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	приріст (-) зниження (+) рівня
Якість системи освіти в цілому	56	62	70	79	72	54	56	56	±0
Стан вищої і професійної освіти (в цілому)	46	51	47	43	40	34	33	35	-11
Якість освіти з менеджменту бізнесу	108	116	117	115	88	87	93	88	-20
Якість початкової освіти	49	52	43	37	40	45	51	42	-7
Якість вищої математичної і природничої освіти	42	36	34	28	30	38	27	27	-15
Охоплення вищою освітою	8	7	10	10	13	14	11	16	+8
Кількість країн, які брали участь в дослідженні	139	142	144	148	144	140	138	137	-2

*Розраховано за даними Світового економічного форуму [9]

Першочерговим завданням закладів вищої освіти є підготовка високопрофесійних фахівців для національної економіки, здатних примножувати надбання суспільства, забезпечувати зростання добробуту громадян країни та її конкурентоздатності на міжнародному рівні. Як свідчать наведені на рис. 1. дані, зростання ВВП в розрахунку на душу населення лише частково підкріплюється підвищенням рівня освіченості населення та розвитком освітньої сфери. Тому, для поглибленого вивчення зв'язку рівня освітньої безпеки та національної безпеки слід, перш за все, вдосконалити методику їх оцінки, включаючи як кількісні, так і якісні показники.

У зв'язку із загостренням внутрішніх протиріч, розгортанням конфліктних ситуацій в середині країни, виникає

потреба зосередитись на внутрішніх загрозах при пошуку шляхів зміцнення національної безпеки країни. Не останню роль при цьому відіграє рівень освіченості населення, оскільки побутує думка, що людина з вищим рівнем освіти є не лише грамотніша, а й толерантніша, менш конфліктна, готова проблемні питання вирішувати у формі діалогу, а не з позиції сили. Такі люди є стійкішими до інформаційної агресії. Разом з тим, у осіб з нижчим рівнем освіченості домінують матеріальні потреби, а проблеми суспільні, політичні, національні їм не настільки важливі. Передбачається, що такими людьми легше керувати, маніпулювати, підмінити цінності й історичні факти. Такі особи можуть створювати конфліктні ситуації в побуті та суспільстві, а також можуть стати об'єктом впливу у гібридній війні. Одночасно, нестабільна внутрішня

ситуація в одній країні може стати зовнішньою загрозою національній безпеці іншої країни, особливо це стосується країн-сусідів. І прояви її можуть бути

різноманітні: від масової міграції до збройного нападу чи тероризму.

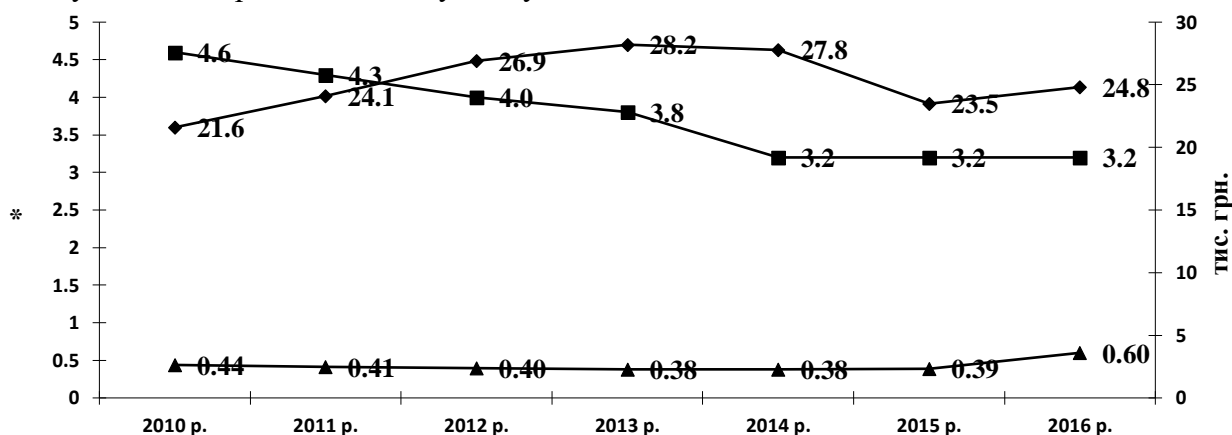


Рис. 1. Розвиток освітньої сфери та виробництво ВВП в Україні, 2010-2016 рр.

* Розраховано авторами за даними Державної служби статистики України [3]
 ■ частка населення охоплена вищою освітою, %
 ▲ частка працівників інноваційної сфери у загальній чисельності зайнятих, %
 ◆ виробництво ВВП на душу населення, скореговано на індекс цін, тис. грн.

Загальна безпека країни може бути забезпечена лише за рахунок одночасного вирішення цього питання в ряді різноманітних галузей, а саме: військовій, технічній, технологічній, економічній, фінансовій, політичній, екологічній, інформаційній тощо. Освітня сфера не може бути винятком із наведеного вище переліку, хоча б у зв'язку з тим, що першочерговим завданням її функціонування є підготовка висококваліфікованих фахівців для всіх без винятку перерахованих галузей. І в такому сенсі аспекти безпеки освіти є визначальними для всіх інших сфер соціально-економічного життя [11].

У політичній сфері освіта сприяє зміцненню суверенітету країни, впливає на її внутрішню та зовнішню політику, стабільність, запобігає виникненню конфліктних ситуацій в середині країни; у економічній сфері забезпечує нарощування інтелектуального потенціалу країни, зростанню її конкурентоспроможності на міжнародному ринку; у соціальній сфері сприяє зростанню добробуту громадян країни та захисту соціально вразливих верст населення; у демографічній царині

забезпечує подолання проблеми ранньої та дитячої смертності, зовнішньої міграції, збереження етнокультурної спадщини; у інформаційній галузі забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів, які здатні швидко знаходити, засвоювати, аналізувати та застосовувати необхідну інформацію, підвищення комп'ютерної грамотності населення та медіа освіти, попередження кібератак; у екологічній сфері освіта забезпечує підвищення екологічної грамотності населення, формування екологічної свідомості у населення країни та екологічної культури поведінки; у військовій царині сприяє зміцненню обороноздатності, отриманню наукових результатів у таких галузях, як захист від хімічних, бактеріологічних та ядерних речовин, телемедицина, інформаційні технології тощо; у духовній сфері освіта повинна забезпечити формування національних цінностей, патріотизму, культури поведінки тощо.

Наявність впливу рівня розвитку освітньої сфери на національну безпеку країни, включаючи її складові, підтверджено за допомогою статистичних групувань (табл. 2), які показують, що з

підвищенням рівня охоплення населення вищою освітою з групи до групи зростає потенціал країни, її ВВП, а також добробут населення (доходи), покращується фізичне та моральне здоров'я громадян (захворюваність на туберкульоз знижується), культура поведінки та криміногенна ситуація в країні (знижується рівень злочинності), духовний розвиток (зростає відвідуваність музеїв), населення активніше залучається до виробничого процесу (знижується рівень безробіття) та формується бережливе ставлення до природи (зменшується обсяг викидів шкідливих речовин в атмосферне повітря).

У сфері освіти можна виділити ряд напрямів її розвитку для зміцнення національної безпеки. Серед інших слід виділити:

- збереження високих показників охоплення освітою при поліпшенні рівня її якості;

- поліпшення стану вивчення пріоритетних груп навчальних дисциплін, передусім, природничо-наукового, суспільствознавчого, інформаційно-технологічного напрямів, а також іноземних мов;

- оновлення форм і змісту освіти з метою кращої підготовки молодих громадян до ефективної праці і захисту України;

- активне впровадження медіаосвіти як засобу підвищення рівня підготовки до самостійного життя й одночасно протидії інформаційній агресії;

- коригування структури підготовки кадрів з метою забезпечення її відповідності потребам національної економіки;

- розширення участі у міжнародних науково-освітніх програмах, у першу чергу, програмі НАТО «Наука заради миру і безпеки»;

- розвиток освіти протягом життя [5].

Таблиця 2

Вплив освітньої безпеки на національну безпеку за рядом показників, 2016 р.*

Групи областей за рівнем охоплення населення вищою освітою, %	Кількість областей в групі	Частка студентів ЗВО III-IV рівня акредитації в структурі населення, %	Виробництво ВВП на душу населення, тис. грн.	Доходи населення в розрахунку на 1 особу, тис. грн.	Рівень безробіття (за методологією МОП), %	Відвідування музеїв в розрахунку на 100 осіб, випадки	Захворюваність на активний туберкульоз в розрахунку на 100 тис. населення	Частка засуджених у структурі населення, проміле	Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних джерел забруднення, тис. т.
I (до 2,0)	9	1,3	38,3	36,4	11,8	16	74,5	1,9	108,9
II (2,0-3,0)	10	2,4	47,5	43,0	9,8	25	63,3	2,0	118,4
III (3,0 і вище)	5	4,1	48,3	45,5	8,7	29	64,8	1,7	75,0
В середньому	24	2,4	44,3	41,0	10,3	23	67,8	1,9	105,8

*Розраховано авторами за даними Державної служби статистики України [3]

В умовах розширення міжнародного співробітництва, в тому числі й у сфері освіти, молодь має можливість отримувати освіту за кордоном, а науковці й освітяни можуть поповнити новітніми методиками арсенал своїх навиків. Розширюється, спрощується й доступ до освіти за рахунок ширшого застосування дистанційного навчання, впровадження віртуальних університетів.

Однак розширення міжнародного співробітництва у сфері освіти несе як

позитивні зрушення, так і приховує у собі певні загрози як освітній, так і національній безпеці.

Перш за усе необхідною умовою підвищення якості освіти є створення безпечного середовища в освітніх закладах; дотримання прав людини; захист і недопущення насильства по відношенню до учнів з боку однолітків, старших учнів та дорослих; попередження корупційних проявів у навчальних закладах; створення комфортного освітнього середовища.

В умовах стрімкого розвитку суспільства є загроза старіння здобутих знань, тому виникає потреба у переході до концепції «навчання впродовж усього життя». Хоча в Україні ще виробилась така тенденція. Практично всі здобувають освіту через первинну підготовку, і можна стверджувати, що в Україні формуються лише зародки освіти впродовж життя. Реально, як свідчить аналіз, населення припиняє підвищувати свою освітню підготовку у 35 років [4].

Вирішенню цієї проблеми сприятиме створення на виробничих підприємствах освітньої активності: навчання нових працівників; обмін передовим досвідом; навчання із залученням викладачів із професійно-технічних та вищих навчальних закладів.

Як свідчить досвід розвинених країн та провідних вітчизняних підприємств, оптимальними є витрати на професійне навчання в обсязі 3-4 % від фонду заробітної плати. Досвід успішних вітчизняних та зарубіжних компаній свідчить, що інвестиції в персонал, створення умов для професійного зростання працівників та підвищення їх готовності вирішувати проблеми дають високу віддачу при забезпеченні національних інтересів країни [4].

У справі зміцнення національної безпеки країни освіта повинна забезпечити формування у громадян країни критичного мислення, національної свідомості, зміцнення духовної безпеки, підготовку кадрів з інформаційної безпеки. Таким чином, буде подолано та попередження настання інформаційних загроз та унеможливить здійснення гібридних воєн, які ґрунтуються на деморалізації та поширенні хибних, вигідних агресору, думок серед населення.

Характер інформаційних воєн є максимально «олюдненим», адже головним їхнім об'єктом і метою інформаційних агресій, що руйнують підвалини національної безпеки, є громадяни, особливо молодь. Уже в часи Незалежності можна було спостерігати, як супротивник заради досягнення

поставлених цілей намагався впливати на зміст української освіти, виховну роботу з молоддю, формуючи передусім фальшовані історичні, літературні ідеологеми і концепції, чужий для українців мовно-культурний, естетичний, духовний простір, нав'язуючи чужі ідеали. При цьому використовувалися як освітньо-культурний, так й інформаційний, зокрема і вітчизняний (здебільшого окупований олігархатом), простір [10].

Ефективне використання ресурсів вищої освіти в системі забезпечення духовної безпеки дозволить Україні (разом з іншими заходами) зміцнити єдність суспільства, утвердитися в статусі самодостатньої національно-культурної світової спільноти та успішно вирішувати традиційні завдання геополітики: добитися стабільності і безповоротності економічних і політичних реформ, повноправно брати участь у будівництві нової системи міжнародних відносин, ефективно протидіяти посиленню впливу великих держав на український національний простір [1].

Важливою загрозою освітній та національній безпеці країни є обмеженість територіального доступу до закладів освіти, що включає транспортні витрати, витрати на проживання та харчування, а загалом фізичну та економічність доступність освітніх послуг.

Серед загроз освітній та національній безпеці слід виділити недостатнє фінансування сфери освіти, що знижує якість наданих освітніх послуг, рівень належного технічного забезпечення навчального процесу, не дозволяє створювати програми для підтримки обдарованих студентів, та зменшує інтерес молоді до здобуття вищої освіти, особливо її найвищих щаблів – навчання в аспірантурі та докторантурі.

Зниження якості освіти, корупція в освітній сфері, висока плата за навчання, нестабільна ситуація в країні створюють умови для виїзду молоді за кордон на навчання, а часто і на постійне місце проживання. У результаті Україна втрачає працездатне конкурентоздатне населення, і

це на фоні зростання надлишку місць, в тому числі державних, у Вищих освітніх закладах.

Висновки. Таким чином, встановлено важливість освіти, її якості та безпеки, для зміцнення національної безпеки країни та виявлено наявність зв'язку між ними. Для визначення тісноти цього зв'язку слід провести додаткові дослідження, щодо визначення рівня освітньої безпеки та факторного аналізу, що і стане предметом подальших досліджень.

Література:

1. Лукичев Г. Системы финансирования высшего образования в зарубежных странах : учеб. пособие. М. : РУДН, 2008. 194 с.
2. Палехова В. Освіта: суспільне благо або товар? *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Серія «Економіка».* 2010. Т. 133. Вип. 120. С. 25–31.
3. Безпекові виміри освітньої політики: світовий досвід та українські реалії : аналіт. доп. / Іщенко А. Ю., Зубченко С. О., Карпенко М. М., Лозовий В. С., Черненко Т. В. К. : НІСД, 2017. 44 с.
4. Михальченко М. І., Скотна Н. В. Роль освіти в цивілізаційному вихованні молоді. Вища освіта України як фактор цивілізаційного визначення молоді : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2010. С. 252-277.
5. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017-2018. URL : <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>
6. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Яблочников С. Л. Теоретичні аспекти безпеки системи освіти. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти.* 2012. Вип. 37. С. 13-17.
8. Лузік Е. В., Хоменко Л. О. Модернізація вищої освіти України в контексті національної безпеки. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія Педагогіка. Психологія.* 2017. В.1(10). С. 88-92.
9. Енциклопедія освіти / АПН України / За ред. Кременя В.Г. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
10. Філіпчук Г. Знаннєве суспільство: національний і глобальний контекст. *Лідер. Еліта. Суспільство.* 2018. №1. С. 70-82.
11. Баранівський В. Ф. Вища освіта у вирішенні проблем духовної безпеки українського суспільства. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Філософія.* 2013. Вип. 41(1). С. 206-221.

Reference:

1. Lukichev, G. (2008) *Sistemy finansirovaniya vysshego obrazovaniya v zarubezhnykh stranakh* [Financing systems of higher education in foreign countries], RYNT, Moscow, Russia.
2. Palekhov, V. (2010) "Education: public good or goods?", *Naukovi pratsi Chornomors'koho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu «Kyievo-Mohylyans'ka akademiya».* *Seriya «Ekonomika»*, part. 133. №120. pp. 25–31.
3. Security Measures of Educational Policy: World Experience and Ukrainian Realities: Analyst. add / Ishchenko A. Yu., Zubchenko S. O., Karpenko M. M., Lozovy VS, Chernenko T. V. KI: NISS, 2017. 44 p.
4. Mikhalchenko, M. I. Skotna, N. V. (2010) *Rol' osvity v tsyvilizatsynomu vykhovanni molodi. Vyshcha osvita Ukrayiny yak faktor tsyvilizatsynoho vyznachennya molodi* [The role of education in civilization education of youth. Higher education of Ukraine as a factor of civilization definition of youth], *Pedahohichna dumka*, Kyiv, Ukraine.
5. Ukraine's position in the world ranking according to the Global Competitiveness Index 2017-2018. Available at: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>.
6. State Statistics Service of Ukraine. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
7. Yablohnikov, S. L. (2012) "Theoretical Aspects of Security System of Education", *Problemy inzhenerno-pedahohichnoyi osvity*, №. 37. pp. 13-17.
8. Luzik, E. V. Khomenko, L. O. (2017) "Modernization of higher education of Ukraine in the context of national security", *Visnyk Natsional'noho aviaitsynoho universytetu. Seriya Pedahohika. Psykholohiya*, №.1(10). pp. 88-92.
9. Encyclopedia of Education (2008) Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine / Ed. Kremena VG K. Yurincom Inter, 1040 p.
10. Philipchuk, G. (2018) "Knowledge society: national and global context", *Lider. Elita.Suspil'stvo.* №1. pp. 70-82.
11. Baranovsky, V. F. (2013) "Higher education in solving the problems of spiritual security of Ukrainian society", *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. Filosofiya.* № 41(1). pp. 206-221.

Стаття надійшла до редакції 18.05.2019 р.

УДК 334.012.34

ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БАНКІВ НА ДЕРЖАВНОМУ РІВНІ

Коваль Я.С.

*к.н. держ. упр., доцент кафедри управління фінансово-економічної безпеки, Університет «КРОК»,
м. Київ, вул. Табірна, 30-32, 03113, Україна, тел.: (044)-455-57-07, e-mail.: yanaks@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-6578-2996, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-212-221>*

IMPROVEMENT OF THE INFORMATION AND ANALYTICAL SYSTEM OF ECONOMIC SECURITY OF BANKS ON THE STATE LEVEL

Koval Y.

*candidate of sciences in public administration, associate professor of thd of management of financial and economic security, «KROK» University, Kyiv, st. Tabirna, 30-32, 03113, Ukraine,
tel.: (044)-455-57-07, e-mail.: yanaks@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-6578-2996, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-212-221>*

Анотація. За двадцять років незалежності України категорія «банк» перетворилася із суто інституційної економічної категорії в категорію соціально-політичну, а в умовах фінансової кризи на лакмусовий папір визначення стійкості соціально-політичної та економічної незалежності України. Нагадаємо, що головним в сутності банку, його основою є організація грошово-кредитного процесу та імітування грошових знаків. На жаль, банківська система в умовах політичної нестабільності перетворилася із інструменту фінансових перетворень на інструмент соціального впливу і соціальних конфліктів. За критеріями американської економічної науки ми маємо крах грошово-фінансової системи, тому що, по-перше, заощадження населення не трансформуються в інвестиції і, по-друге, наша банківська система не кредитує власне виробництво. Виходячи з поняття ринкової економічної системи наша банківська система є антиринковою, тому що руйнує головну ланку ринкової системи, нищить власне виробництво через штучно створену кризу платежів, реалізацію політики «твердокамінного» монетаризму, опосередковане кредитування іноземних фірм завдяки спекулятивним операціям, сприяє втечі капіталів за кордон. Для того, щоб створити ринкову економічну систему в Україні, потрібно вирішити проблему створення банківської системи, яка б відображала інтереси України, а не інтереси країн елітаризму - щодо завоювання ринку України та її фінансового закабалення, яка є значно важливішою і складнішою ніж вирішення, наприклад, проблеми тотальної приватизації. Доцільно зазначити, що світ вступає в нову еру, яка буде характеризуватися значним посиленням не прогнозованості та невизначеності розвитку, коли різні кризи будуть постійно виникати й зникати в різних локальних просторах світового господарства, періодично поєднуючись у ланцюги та формуючи глобальну кризу. У цих глобальних коливаннях стійким може бути тільки такий суспільний розвиток, який спирається на конкурентоспроможну економіку; розвинений внутрішній ринок; національний виробничий комплекс, що всебічно використовує потенціал транснаціонального капіталу і гарантує економічну безпеку країни; збалансовану соціальну структуру та ефективну політичну систему.

Ключові слова: інформаційно-аналітична система, державне управління, економічна безпека, інноваційна система, науково-технічний прогрес.

Формул.: 0, рис.: 2, табл.: 1, бібл.: 10

Annotation. For twenty years of independence of Ukraine, the category of "bank" has evolved from a purely institutional economic category into a socio-political category, and in the context of the financial crisis on litmus paper, the definition of the stability of socio-political and economic independence of Ukraine. Recall that the main thing in the essence of the bank, its basis is the organization of the monetary process and simulation of banknotes. Unfortunately, the banking system in the conditions of political instability has evolved from an instrument of financial transformation into an instrument of social influence and social conflicts. According to the criteria of American economic science, we have a collapse of the monetary and financial system, because, firstly, population savings are not transformed into investment and, secondly, our banking system does not lend its own production. Proceeding from the notion of a market economy, our banking system is anti-market, as it destroys the main part of the market system, destroys its own production through artificially created crisis of payments, implementation of the policy of "solid" monetarism, indirect lending to foreign firms through speculative operations, and facilitates the flight of capital abroad. In order to create a market economy in Ukraine, it is necessary to solve the problem of creating a banking system that reflects the interests

of Ukraine, rather than the interests of the countries of elitism - regarding the gaining of the Ukrainian market and its financial sovereignty, which is much more important and more complicated than solution, for example the problem of total privatization. It is worth pointing out that the world enters a new era, which will be characterized by a significant increase in the unpredictability and uncertainty of development, when different crises will constantly arise and disappear in various local processors of the world economy, periodically combining in the chain and forming a global crisis. In these global fluctuations, only social development that is based on a competitive economy can be sustainable; developed domestic market; a national production complex that fully utilizes the potential of transnational capital and guarantees the country's economic security; a balanced social structure and an effective political system.

Key words: *information-analytical system, state administration, economic security, innovation system, scientific and technological progress.*

Formulas: 0, fig.: 2, tabl.:1, bibl. : 10

Постановка проблеми. У теоретичному аспекті безпека банку може розглядатися: через її структуру, як стан; як процес, тобто у функціональному плані. У структурному плані безпека банку розглядається як система взаємодії фінансових інтересів різних суб'єктів фінансових відносин; загрози їм, обумовленої різними факторами, процесами і діями; суб'єктів і носіїв цієї загрози. У функціональному відношенні безпека банку повинна розглядатися як процес забезпечення досягнення єдності життєво важливих інтересів, виявлення і попередження загроз, протидії їм, що буде сприяти створенню умов надійного функціонування національної банківської системи та її розвитку. Під забезпеченням безпеки банку розуміється процес створення умов для стабільного економічного розвитку, економічного суверенітету держави; попередження і усунення загроз, умов та інших факторів, здатних виявити негативний, дестабілізуючий вплив на процеси розвитку національної банківської системи, усунення протиріч між інтересами держави та окремих соціальних груп, суспільства й індивіда. Забезпечення безпеки банку являє собою цілеспрямовану, постійно здійснювану діяльність (нормотворча, аналітична, оперативно-розшукова й інша) усіх суб'єктів безпеки із захисту його життєво важливих інтересів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема забезпечення безпеки банківського бізнесу присвячено багато теоретичних та практичних розробок, в яких безпека банків розглядається з точки зору економічної,

фінансової, інформаційної, кадрової безпеки, безпеки окремих банківських операцій. Серед авторів, які досліджували ці питання слід віднести вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема В.А. Гамза, І.О. Губареву, О.І. Барановського, Т.М. Болгар, Н.В. Дудченка, Х.О. Засадну, Н.В. Зачосову, А.О. Єпіфанова, О.М. Колодізева, С.І. Мельник, І.Б. Ткачук, О.М. Штаєр та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є надання пропозицій щодо вдосконалення інформаційно-аналітичної системи економічної безпеки банків на держав

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах високої невизначеності процесів що відбуваються у фінансовій сфері успішна діяльність та розвиток банку у значній мірі залежить від ефективності інформаційно-аналітичного забезпечення його системи економічної безпеки.

Світовий досвід і практика господарювання свідчать, що найважливішою ознакою ефективної ринкової економіки є стабільність її фінансового сектора.

Одним із пріоритетних чинників, які б позитивно впливали на процес розвитку вітчизняного банківського сектору, забезпечення його безпеки та наближення банківських послуг до європейських та світових стандартів, оперативне управління ризиками є професійно організована інформаційно-аналітична робота в банку.

Інформаційно-аналітична робота (ІАР), – це сукупність дій, що відбуваються в інтересах підвищення ефективності управлінської діяльності банку і мають на

меті пізнання сутності, причин, тенденцій розвитку подій і явищ в інформаційному полі банку, розгляд і оцінку ситуацій, вироблення на основі аналізу й обробки інформації висновків, рекомендацій, коментарів [1].

Інформаційно-аналітична робота логічно включає в себе дві складові: інформаційну та аналітичну.

Інформаційна діяльність передбачає:

- моніторинг раніше накопиченої інформації, яка зберігається в архівах, досьє, банках даних;
- пошук нової невідомої інформації;
- структурування інформації за темами;
- передача інформації до аналітичного відділу.

Аналітична діяльність включає в себе:

- наявність ситуації, яка вимагає інформації для об'єктивного її осмислення;
- прийняття рішення за результатами аналізу даної ситуації;
- наявність людських ресурсів, спроможних здійснити даний аналіз;
- аналіз всієї інформації, зібраної за проблемою;
- процес її тематичної обробки;
- створення аналітичного документа;
- процес його аналітичної верифікації;
- прийняття управлінського рішення на основі нового вивідного знання.

Розглянемо ці складові одного процесу більш детально. Основу інформаційного простору було закладено завдяки спілкуванню наших далеких предків під час формування соціуму. Протягом століть підґрунтям для формування єдиного інформаційного простору була релігійно-інформаційна основа світу. Вплив цього фактора є досить значним і сьогодні.

Пізніше, починаючи з XVII ст., в розвитку єдиного інформаційного простору значну роль почала відігравати наука. У цих умовах знання становлять собою фундамент всієї системи освіти, а з її допомогою йде активний розвиток інформації, її створення, структурування, накопичення і передача споживачам. Наука набуває значення інтернаціональної. Зміст наукових знань

принципово не залежить від мовного бар'єру, від тієї матеріальної оболонки, в котрій знаходяться знання людини і соціуму [2]. Саме цим можна пояснити, чому саме наука відіграє особливо важливу роль в інтеграції та інтернаціоналізації інформаційного простору планети. Інтенсивне формування інформаційного простору відбулося в XX ст.: закладено фундамент, створено систему зв'язків між різними суб'єктами інформаційної діяльності. Саме друга половина XX ст. як результат бурхливого розвитку науки, техніки, технологій, принципово нових засобів комунікацій тощо дала могутній поштовх для формування інформаційного простору. Інтернет, спеціалізовані комп'ютерні мережі, нова індустрія обробки даних і знань стали одними з найвагоміших основ процесу формування інформаційного суспільства [3].

Сьогодні існує можливість швидкої інформованості всіх і кожного через такі засоби, як персональний комп'ютер та Інтернет. Інтернет – глобальна система, що забезпечує можливість кожному віртуально бути присутнім у будь-якій частині країни, світу, не залишаючи помешкання. Інтернет сьогодні сприяє розвитку процесів глобалізації та створенню інформаційного суспільства з глобальною інформаційною інфраструктурою.

Науково-технічний прогрес вимагає постійного зростання потреб та попиту на нові інформаційні послуги. Крім того, розвиток нових супер-технологій сприяє появі нових термінів, визначень, категорій. Особливо це стосується сфери інформаційної, яка бурхливо розвивається, стає соціальним явищем і має велике значення для людства.

Термін «інформація» вперше було розглянуто в розділі знань «інформатика», а якщо вужче, то в напрямі «кібернетика». Протягом останніх кількох десятиліть ми спостерігаємо, що інформаційна революція почала змінювати саме джерело добробуту. Тому все вагомішим стає не матеріальний бік існування, а знання,

застосовуване для створення цінностей, бізнесу і добробуту .

Середовище, в якому створюється інформація, дуже відрізняється від індустріального, яке будується на основі матеріальних ресурсів. Інформація функціонує в різних формах – від потоків даних, що мають короткострокове значення, до даних довгострокових, накопичених за роки досліджень, які зберігаються в бібліотеках, архівах, у пам'яті комп'ютерів або фахівців [4].

Сьогодні удосконалюються основи створення інформаційної бази, оскільки з'явилася нова техніка, маємо досконалі програмні платформи, є можливість в електронному вигляді швидко користуватися й обмінюватися інформацією, з'явилися провайдери, комунікаційні мережі, Інтернет тощо. Ось чому сьогодні багато уваги приділяється як на теоретико-методичному, так і на практичному рівнях функціонування інформаційній сфері діяльності. Слід зазначити, що практиків в інформаційній сфері діяльності набагато більше, тому теоретичні напрацювання, методичні рекомендації відстають від потреб практики.

Економіка сьогодні починає орієнтуватися на інноваційний шлях розвитку, тому інформація стає важливою сферою і повинна співпрацювати з науково-технічною інформацією. Інноваційна значущість дедалі більше визначається не тільки наявністю традиційних ресурсів, товарів, грошей, а й наявністю інформаційних ресурсів, інформаційних технологій і продуктів. Пріоритети суттєво змінюються - від власності і капіталів - до наукових знань і інформації. Суспільна значущість усе більше ототожнюється з інформаційною значущістю.

Закони організації і розвитку соціально-економічних систем обумовлені правилами функціонування інформації. Економічна діяльність людей за своєю суттю є діяльністю інформаційною.

В інформаційному суспільстві структура творчих продуктивних сил

людини актуалізується у формі людських інформаційних ресурсів. Корисна праця за своїм змістом є інформаційною діяльністю у своєму інформаційно-функціональному бутті. Результати і продукти економічної діяльності людей являють собою предметне чи персоніфіковане наукове знання. Наукове знання являє собою певним чином накопичену, перероблену і закодовану в інтегральних продуктивних силах суспільства корисну інформацію.

Застосування сучасних інформаційних технологій у бізнесі формує нові тенденції в глобальній системі координат світової економіки. Характерною рисою останніх десятиліть став безпрецедентний за темпами розвиток сучасних інформаційних технологій, що включають у себе засоби обробки інформації й нові засоби комунікацій. При цьому має місце постійний взаємозв'язок розвитку економіки і інформації. Саме економічні системи розглядаються як ефективні тільки в тому випадку, коли вони будуються на інформації, на конкретній інформації, яка має відношення до конкретного рішення і забезпечує відповідні параметри (ціни, прибуток тощо).

Другою важливою складовою інформаційно-аналітичного забезпечення є аналітична діяльність, яка сьогодні перетворилася на професійну діяльність, забезпечуючи вимоги практично всіх сфер громадського життя [5].

За останні роки техніка і технології аналітичної діяльності бурхливо розвиваються, реагуючи на зміни життя і суспільства, труднощі і різноманітність, постійний ризик, накопичення нових знань і інформації. Якщо раніше термін «аналітика» вживався як самостійний, то сьогодні в інформаційному суспільстві все частіше додається слово «інформація» і вже вживається новий термін «інформаційно-аналітична діяльність». Усе це змушує використовувати аналітичну діяльність для оцінки реальної ситуації, яка стає основою для прийняття рішень.

Майже постійно на всіх етапах життя проблеми вирішуються через прийняття рішення чи то урядовцями (управлінські рішення), чи іншими юридичними і фізичними особами. До прийняття будь-якого рішення здійснюється аналітична оцінка проблеми чи ситуації. Від якості і повноти інформаційно-аналітичного забезпечення залежить ефективність рішення. Відбувається постійний динамічний процес взаємозв'язку аналітичної діяльності із зовнішнім середовищем.

Сучасна структура аналітики, яка сьогодні являє собою розгалужену і складну систему знань, для застосування в аналітичній діяльності включає в себе такі складові, як логіка, інформатика, евристика і методологія. Ці основні складові аналітичної діяльності розвиваються за своїми законами, правилами і методами.

Практичні дії в аналітичному забезпеченні базуються на двох напрямках, а саме: на виборі методу аналізу і

застосуванні технологій і алгоритмів. Методи пізнавальної діяльності включають у себе певні правила, підходи, принципи, прийоми, які сформульовано людським досвідом і знаннями в чітку систему застосування. Характеристика основних методів аналітичної діяльності, які гіпотетично можуть застосовуватись у банківській сфері наведена в табл. 1. Інформаційні аналітики вибирають метод аналізу залежно від аналітичного замовлення з урахуванням його особливостей і кінцевої мети. Одночасно можуть використовуватись декілька методів, але всі вони спрямовуються на генерування нового результату, нових знань про ту чи іншу проблему.

Другим етапом практичних дій аналітиків є етап застосування технологій аналізу. Технології можуть бути різними залежно від завдання чи замовлення. Раніше це були технології вузького спрямування, які мали індивідуальний характер і діяли протягом терміну роботи аналітика.

Таблиця 1

Методи аналітичної діяльності в банку

№	Метод	Характеристика методу
1	Декомпозиції	Розчленування будь-якого складного явища на прості складові. Об'єктом розчленування можуть бути як реальні соціальні, так і інтелектуальні системи. Для досягнення адекватності декомпозиції застосовується декомпозиційне моделювання, тобто створення нової моделі і порівняння її з системою до декомпозиції
2	Порівняння	Передбачає порівняння даної системи, явища, процесу з іншими, надає можливість виявляти їхню специфіку
3	Нормативний	Обґрунтовується сукупність нормативів, що відбивають ефективність системи, а далі реальна система порівнюється з нормативною системою, що дає змогу виявити характер відхилення від норми
4	Агрегування	Перетворення вихідної моделі на модель з меншим числом змінних чи обмежень, що дає порівняно з вихідною моделлю наближений опис досліджуваного об'єкта чи процесу
5	Аналогій	Передбачає доказ аналогії між двома об'єктами і перенесення системи пояснень з одного об'єкта на інший
6	Виключень	Ґрунтується на поступовому виключенні значної групи складових на підставі закону виключення третього, зміст якого полягає в тому, що справа виглядає так, як описується у висловленні, чи так, як вимагає заперечення, і іншого не дано
7	Гіпотетичний	Зводиться до висування, обґрунтування і доведення гіпотез. Часто метод зводиться до "обстрілювання" проблеми якомога більшою кількістю питань, на які мають даватися відповіді
8	Закономірності	Являє собою пошук стійкої і не випадкової характеристики чи зв'язку явищ
9	Мінімаксу	Це окремий випадок методу закономірності, що передбачає пошук мінімальних чи максимальних характеристик
10	Балансовий	Виділення двох сторін чого-небудь, що визначають ціле і врівноважують одна одну

№	Метод	Характеристика методу
11	Класифікацій	Упорядкування об'єктів на підставі істотних ознак за певними класами
12	Ранжування	Присвоєння сукупності об'єктів певних числових величин на підставі інтуїції або відповідно до ступеня виразності певної ознаки
13	Проб	Вибір із сукупності певних об'єктів і їхнє випробування
14	Середнього і відхилень від нього	Обчислюється певна середня величина і виявляються відхилення від неї
15	Моделювання	Побудова моделі, що відбиває істотні сторони аналізованого об'єкта, спрощує його. Заміна нею реального об'єкта аналізу
16	Амбівалентності і суперечності	Пошук для пояснення чого-небудь амбівалентного йому явища (ситість - голод, великий - маленький тощо), пошук суперечностей, що визначають сутність явища
17	Парадоксу	Розгляд явища з несподіваних позицій, що не відповідають загальноприйнятим уявленням
18	Систематизації	Приведення наявних даних у певну систему, що надає можливість пояснити їх з позицій системного підходу.
19	Екстраполяції	Поширення висновків, отриманих зі спостереження за однією частиною явища, на його іншу частину
20	Індукції і дедукції	Індукція передбачає побудову висновку, в якому на підставі знань про частину предметів класу робиться висновок про весь клас. Дедукція - операція зворотного характеру (на основі знань про весь клас робиться висновок про один предмет класу)
21	Ідеалізації	Уявна процедура, зв'язана з уявленням чого-небудь як ідеалу і наступним порівнянням реального об'єкта з ідеалом
22	Формалізації	Дослідження об'єкта шляхом переведення його якісних характеристик у певну знакову форму
23	Спрощення	Представлення об'єкта у вигляді певної спрощеної моделі
24	Морфологічний	Спочатку виділяються головні характеристики об'єкта - осі, а потім по кожній з них записують усілякі варіанти
25	Контрольних питань	Передбачає складання списку питань, на які готуються відповіді
26	Фокусування	Спрямований на перенесення у фокус уваги окремих об'єктів, що дає змогу одержати їхнє оригінальне бачення.
27	Мозкового штурму	Являє собою організовану систему обговорення проблеми сприймаються в разі заборони критикувати висловлювання колег
28	Емпатії	Аналітик входить в образ аналізованого об'єкта, уявляє себе досліджуваною "деталлю" і осмислює ситуацію з її позиції
29	Синтезу	Здійснення після процедури аналітичного розкладання синтезу і перевірка ефективності і тотожності об'єкта самому собі.
30	Добору	Вивчення не всієї сукупності явищ, а лише деякої частини, відібраної за певними правилами
31	Від протилежного	Являє собою зміну ситуації на діаметрально протилежну й осмислення її

Джерело: сформовано автором на основі [6]

Сьогодні таких технологій багато і вони характеризуються різноманітністю і неповторністю. Але водночас вони мають і загальні блоки операцій.

Прикладом таких моделей можуть служити SWOT-аналіз та Бостонська матриця. Метод SWOT-аналізу (SWOT — аббревіатура перших літер англійських слів strengths — сильні сторони, weakness — слабкі сторони, opportunities — можливості і threats — небезпеки, загрози) є універсальним аналітичним інструментом, який може застосовуватися як для вибору стратегії розвитку, так і для

ринкового аналізу та вивчення конкурентоспроможності банку. SWOT-аналіз дає змогу формувати загальний перелік стратегій банку з урахуванням їхніх особливостей: відповідно до змісту стратегії — адаптації до середовища. В науковій літературі зустрічаються ще й такі синоніми цього терміну, як матриця TOWS або метод WOTS-up.

Методологія SWOT-аналізу побудована на систематизації результатів дослідження за такими групами: сильні та слабкі сторони в діяльності організації (внутрішні фактори); сприятливі можливості та

загрози з боку навколишнього (зовнішнього) ринкового середовища (зовнішні фактори) [7].

Бостонська матриця дозволяє формулювати стратегічні рекомендації для бізнесу за результатами аналізу сполучення лише двох змінних: темпів росту продажів у галузі та частки, що має бізнес, який аналізується, у цій галузі. Саме наочність забезпечила Бостонській матриці дуже широку популярність в американських МВРУ, незважаючи на поверхневий характер аналізу.

На нашу думку, варто розрізнити сам аналітичний процес (аналітику) та інформаційно-аналітичну діяльність. Аналітичний процес – це процес аналізу існуючої інформації та створення нового знання, це робота інтелекту. У свою чергу, інформаційно-аналітична діяльність – це обслуговування аналітичного процесу.

Мета ІАР - пізнання сутності, причин, тенденцій і явищ та надання в розпорядження особи, що приймає рішення, як правило, менеджерів вищого рівня управління (МВРУ).

Основні задачі ІАР: знайти в інформаційному потоці ті факти, що викликають інтерес з точки зору підтримки безпеки бізнесу та збільшення вартості самого бізнесу; у сукупності виділених фактів знайти проблемну ситуацію, яку необхідно розв'язати; на підставі проведеного аналізу зробити висновки, внести пропозиції для прийняття рішень. Основою системи інформаційно-аналітичного забезпечення роботи банку і його економічної безпеки є спеціальний інформаційно-аналітичний підрозділ. Варіант його організаційної структури нами наданий на рисунку 1.

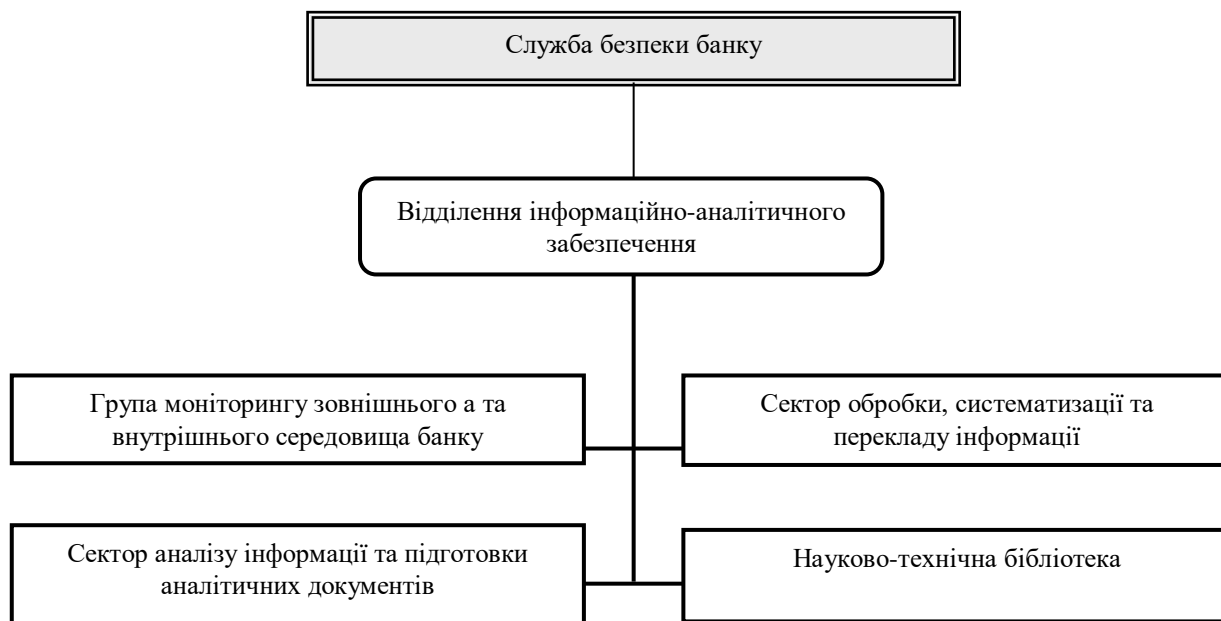


Рис. 1. Структура відділення інформаційно-аналітичного забезпечення системи безпеки банку

Джерело: сформовано автором на основі [8]

Інформаційно-аналітичний підрозділ банку входить до складу служби безпеки банку та підпорядковується без передне начальнику служби безпеки. Задачі інформаційно-аналітичному підрозділу визначає керівник банку або начальник служби безпеки. Рівень інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності банку залежить від його стратегії, умов

діяльності, небезпек та загроз, штату, регіонального розміщення тощо.

Інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності банку та його системи економічної безпеки складний процес. Модель інформаційно-аналітичного забезпечення системи безпеки банку надана на рисунку 2.

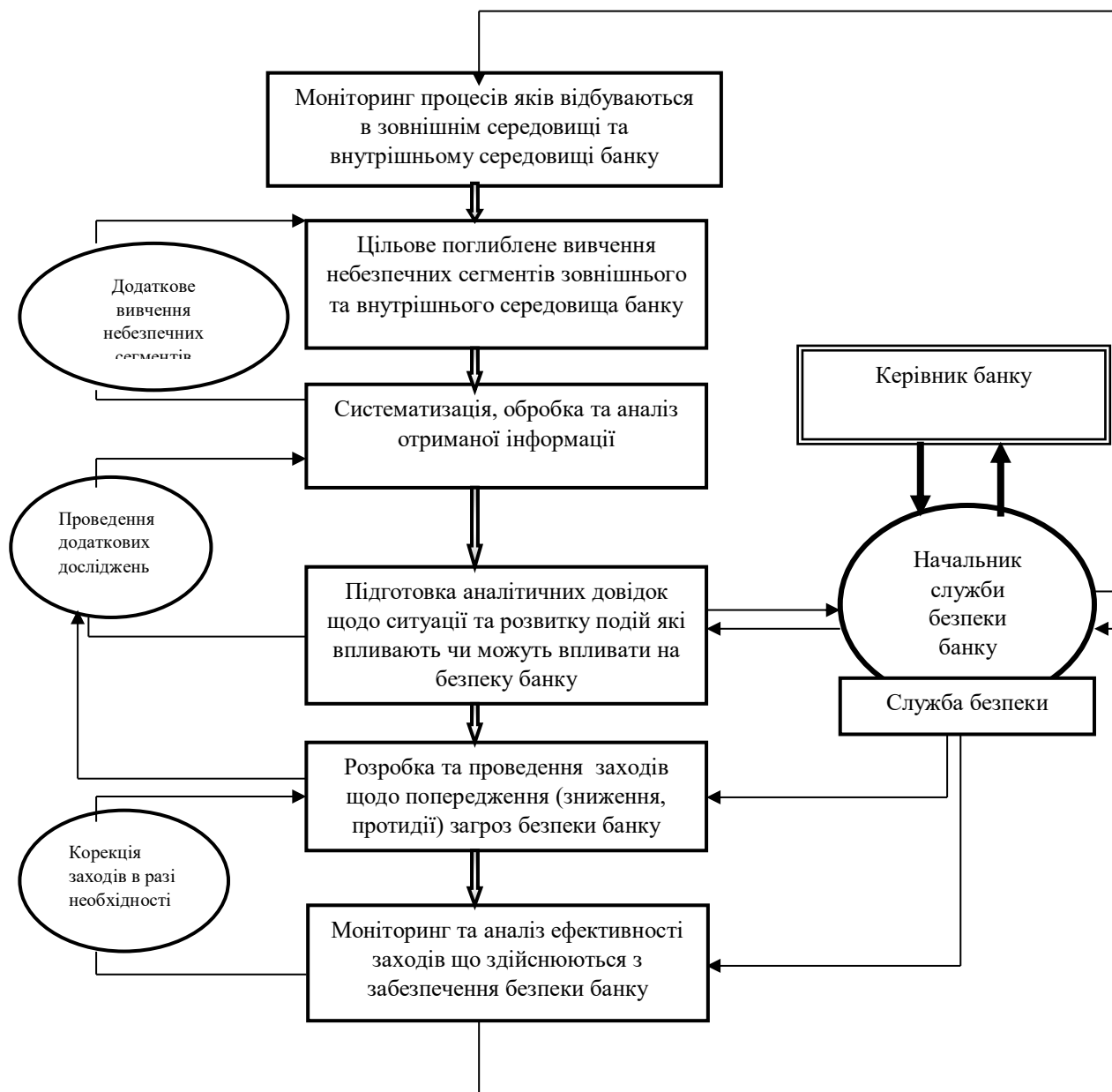


Рис. 2. Модель інформаційно-аналітичного забезпечення системи безпеки банку

Джерело: сформовано автором на основі [9]

Інформаційно-аналітичної роботи починається з постановки задач на добування яка цікавить керівників банку та його служби безпеки. Наступні дії являють собою збір необхідної інформації, її аналіз, оцінку достатності для прийняття рішення, складання звіту або додаткові зусилля на збір нової інформації.

У інформаційно-аналітичній роботі особливе місце займає проблема надання добутої інформації особі, що приймає рішення. Інформація з досліджуваної проблеми повинна бути представлена

керівництву в аналітичному виді й оснащена відповідними схемами й графіками - тоді вона буде сприйнята як "об'єктивна". Інформаційний документ обов'язково повинен бути оформлений так, щоб бути зрозумілим для її споживача.

Аналітик завжди може пред'явити скептично настроєному споживачеві інформації, приклади використання інструмента, що він застосував при обробці інформації. Інформація з досліджуваної проблеми повинна бути представлена керівництву в аналітичному

виді й оснащена відповідними схемами й графіками - тоді вона буде сприйнята як «об'єктивна». Інформаційний документ обов'язково повинен бути оформлений так, щоб бути прийнятним для кінцевого споживача. Аналітик завжди може пред'явити скептично настроєному споживачеві інформації, приклади використання інструмента, що він застосував при обробці інформації. Довіра може бути посилено, як підтверджено, що даний метод може бути використаний не тільки при рішенні цієї проблеми.

Інформація, оброблена в інформаційно-аналітичному органі повинна бути своєчасною, бути основною політикою компанії й повинна бути надійна, з ухвалою керівництва компанії.

Є кілька причин:

- добута інформація, що знаходить у інформаційно-аналітичний підрозділ у поточному режимі, приходять за часом не рівномірно, з порушенням логічної й хронологічної послідовності подій;

- добута інформація через недостатню підготовленість співробітників, їхнього суб'єктивізму й прагнення видати бажане за дійсне може виявитися помилковим й суперечити наявним даним про конкурентів;

- добута інформація характеризує, як правило, пройдений етап діяльності конкурента;

- при обробці інформації від різних джерел можна повною мірою оцінити ефективність роботи інформаційно-аналітичної роботи.

Добуття та аналіз інформації є об'єктивна залежність зовнішніх, часом прямо не пов'язаних з об'єктом розвідки змін окремих елементів навколишнього оточення з передбачуваними діями компанії конкурента.

Робота з інформацією включає: збір й обробку інформації, підготовку на цій основі даних для надання керівництву компанією; обмін інформацією між структурними підрозділами компанії; розробку інформаційно-аналітичних документів; розробку аналітичних довідок (про конкурентів та конкурентну

обстановку); розробку аналітичних довідок про інноваційні технології [10].

Сутність роботи з інформацією полягає в тому, щоб шляхом аналізу й зіставлення окремих розрізнених відомостей, фактів, порівняння їх з наявними в базі даних конкурентної розвідки даними зробити обґрунтовані висновки, що розкривають у цілому щирі картину складної конкурентної обстановки й зміст заходів, проведених конкурентом.

Обробка добутої інформації припускає роботу фахівців-аналітиків, що володіють методами й прийомами обробки інформації. Для цього фахівці-аналітики повинні у своїй роботі використати різноманітні, але винятково надійні аналітичні засоби й методи.

В подолання наслідків світової фінансово-економічної кризи стабільна робота і розвиток комерційного банку, його економічна безпека залежить від ефективності роботи системи безпеки. Система безпеки банку повинна бути комплексною та включати всі власні ресурси банку зокрема інтелектуальні, правові, адміністративні, матеріально-технічні, фінансові та інші. А також можливості зовнішніх суб'єктів економічної безпеки зокрема органів державної влади та управління, правоохоронних органів, партнерів по бізнесу та інших.

Для побудови ефективної системи безпеки необхідно в першу чергу розробити Концепцію безпеки банку.

Висновки. Проведене дослідження дозволило встановити, що на діяльність банку мають серйозний вплив фактори внутрішнього середовища: рівень підготовки та надійність персоналу, загальна організація діяльності, інтенсивність впровадження сучасних банківських технологій, захист комерційної таємниці та інше. Зазначена мета забезпечити економічну безпеку банків досяжна тільки при її системній реалізації. Під системою забезпечення безпеки розуміється комплекс правових, організаційно-управлінських, інженерно-технічних і профілактичних мір,

спрямованих на захисту банку від усіх сучасних небезпек загроз у фінансовій сфері.

Одним із основних пріоритетів при організації системи економічної безпеки банків в умовах глобальної фінансової кризи є банківський капітал, який, за розрахунками повинен включати всі фінансові ресурси, і, перш за все, національну та іноземну валюту, високоліквідні активи, які здатні оперативного перетворюватись у гроші, а також похідні від них фінансові інструменти (деривативи) та фондові інструменти, іншими словами, все що включається у фінансовий кругообіг і дає прибуток або додаткову вартість.

Необхідно посилити розвиток довгострокових фінансових інструментів як важливого джерела інвестиційних ресурсів для реального сектора української економіки та наближення рівня організації економічної безпеки банківських установ до європейського рівня.

Література:

1. Новикова О. Ф. Економічна безпека: концептуальне визначення та механізм забезпечення. Донецьк : ПАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2006. 407 с.
2. Зубок М. І., Ніколаєва Л. В. Організаційно-правові основи безпеки банківської діяльності в Україні: навч. посіб. Для студ. Вищ. Нав. Закл. 2-е вид., допов. К: Устина, 2000. 88 с.
3. Андрійчук В. Г. Розвиток зовнішньої торгівлі України та її економічна безпека : монографія. Київ : НІСД, 1999. 148 с. (Серія «Економічні стратегії». Вип. 4).
4. Шевчук Т. Ф. Безпека бізнесмена й підприємництва в Україні : монографія. Київ : УСПП. 2000. 424 С.
5. Кириченко О. А., Сідак В. С. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання : монографія. Київ : УЕП «КРОК», 2008. 401 с.
6. Сугоняко О. Національна банківська система та експансія іноземного капіталу: пошук міри. *Вісник НБУ*. 2006. Серпень. С. 27–32.
7. Барановський О. І. Банківська безпека: проблема виміру. Київ : ІЕП НАН України, 2006. 21 с.
8. Барановський О. І. Фінансова безпека. Інститут економічного прогнозування : монографія. Київ : Фенікс, 1999. 338 с.

9. Мельник С. І. Формування системи економічної безпеки банку. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. № 29. С. 149-152.

10. Самко Н. Г. Особливості трансформації фінансово-кредитної системи за умов глобалізації. *Економіка: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 71-76.

Reference:

1. Novikova, O. F. (2006) *Ekonomichna bezpeka: kontseptual'ne vyznachennya ta mekhanizm zabezpechennya*. [Economic security: conceptual definition and mechanism of provision], PAN, Donetsk, Ukraine.
2. Zubok, M. I. Nikolayeva, L. V. (2000) *Orhanizatsiyno-pravovi osnovy bezpeky bankivs'koyi diyal'nosti v Ukraini* [Organizational and legal bases of security of banking activity in Ukraine], Ustuna, Kyiv, Ukraine.
3. Andriychuk, V. G. (1999) *Rozvytok zovnishn'oyi torhivli Ukrainy ta yiyi ekonomichna bezpeka* [Development of Ukraine's Foreign Trade and Its Economic Security], NISD, Kyiv, Ukraine.
4. Shevchuk, T. F. (2000) *Bezpeka biznesmena y pidpryyemnytstva v Ukraini* [Safety of businessman and entrepreneurship in Ukraine], USPP, Kyiv, Ukraine.
5. Kirichenko, O. A. Sidak, V. S. (2008) *Problemy upravlinnya ekonomichnoyu bezpekoyu sub'yektiv hospodaryuvannya* [Problems of management of economic safety of subjects of management], "KROK", Kyiv, Ukraine.
6. Sugonyako, O. (2006) "The National Banking System and the expansion of foreign capital: a search for a measure", *Visnyk NBU*, pp. 27–32.
7. Baranovsky, O. I. (2006) *Bankivs'ka bezpeka: problema vymiru* [Banking security: the measurement problem], IEP NAN, Kyiv, Ukraine.
8. Baranovsky, O. I. (1999) *Finansova bezpeka* [Financial security], Feniks, Kyiv, Ukraine.
9. Melnik, S. I. (2010) "Formation of the system of economic security of the bank", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, № 29. pp. 149-152.
10. Samko, N. G. "Features of the transformation of the financial and credit system in the conditions of globalization", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, № 2. pp. 71-76.

Стаття надійшла до редакції 03.06.2019 р.

УДК 65.012.8:336.13

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ПІД ВПЛИВОМ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

Цюцюпа С.В.

*к.е.н., доцент кафедри обліку і загальноекономічних дисциплін, Відкритий міжнародний Університет розвитку людини «Україна» Інститут економіки та менеджменту, м. Київ, вул. Львівська 23, 03115, Україна,
тел.: (044)-409-27-62, e-mail.: s98754321@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7069-4154, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-222-230>*

PROVIDING THE ECONOMIC SAFETY OF THE COMPANY UNDER THE EFFECT OF THE COMPETITIVE ENVIRONMENT

Tsiutsiupa S.

*candidate of economics, associate professor of the department of accounting and general economic disciplines, Open International University of Human Development "Ukraine" Institute of Economics and Management,
Kyiv, st. Lviv 23, 03115, Ukraine
tel.: (044)-455-57-57, e-mail.: s98754321@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7069-4154, DOI : <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-222-230>*

Анотація. У статті розглянуто підходи до трактування сутності економічної безпеки підприємства, конкурентного середовища, конкурентоспроможності, систематизовано фактори впливу на економічну безпеку підприємства, сформовані під впливом конкурентного середовища, наведено можливий перелік практичних ситуацій, які можуть нести загрози економічній безпеці підприємства, сформульовано основні напрямки врахування впливу конкурентного середовища на забезпечення економічної безпеки підприємства. Висловлена думка, що поняття конкурентоспроможності де-факто включає поняття ефективності й доповнюється тим, що вимагає забезпечення економічної безпеки, оскільки навіть високоефективний економічний суб'єкт, не забезпечений необхідним рівнем захисту від конкурентів, ще не може вважатися конкурентоспроможним. Якщо не побудована система такої безпеки, конкурентні переваги його не врятують і більш того - можуть бути використані конкурентами. Встановлено, що потреба в адаптації до нестійкого, динамічного спектра зовнішніх умов, до умов конкуренції та обмеженої раціональності спонукає підприємства до еволюційних перебудов. Для того, щоб зберегти і зміцнити економічну безпеку під впливом конкурентного середовища, підприємству необхідно не лише підтримувати високу конкурентність, але й постійно її підвищувати. У статті вказано на те, що головною метою реалізації заходів із забезпечення економічної безпеки підприємства є гарантування його стабільного та максимально ефективного функціонування, а завданнями такої роботи є: досягнення мети функціонування підприємства; забезпечення ефективного використання ресурсів; запобігання руйнівному впливу зовнішнього середовища; зміцнення фінансової стійкості і платоспроможності; охорона комерційної таємниці та інформації; досягнення безпеки персоналу підприємства, майна і капіталу.

Ключові слова: підприємство, економічна безпека підприємства, конкурентне середовище, конкурентоспроможність, ринкова економіка, ресурси, економічні інтереси.
Формул: 0, рис.: 0, табл.: 1, бібл.: 12

Annotation. In the article the approaches are considered to interpretation of essence of economic safety of enterprise, competition environment, competitiveness, the factors of influence on economic safety of enterprise, formed under act of competition environment, are systematized, the possible list of practical situations which can carry threats to economic safety of enterprise is resulted, basic directions of account of influencing of competition environment are formulated on providing of economic safety of enterprise. Opinion is expressed, that notion of competitiveness de facto includes notion of efficiency and is complemented by that requires providing of economic safety, as even the high effective economic subject not provided with the necessary level of defence from competitors yet can be considered competitive. If the system of such safety is not built, the competitive edges of him will not rescue and more that - can be used by competitors. It is set, that necessity in adaptation to the spectrum of external terms unsteady, dynamic, to the terms of competition and limited rationality induces enterprises to evolutionary alterations. In order to store and fix economic safety under outpouring of competition environment, an enterprise must not only support high competition, but also constantly to promote her. In the article it is indicated on that guaranteing of his functioning stable and maximally effective is the primary objective of realization of measures from providing of economic safety of enterprise, and the tasks of such work are: achievement of purpose of functioning of enterprise; providing of the effective use of

resources; prevention to the destructive influencing of external environment; strengthening of financial firmness and solvency; guard of commercial secret and information; achievement of safety of personnel of enterprise, property and capital.

Key words: *enterprise, economic safety of enterprise, competition environment, competitiveness, market economy, resources, economic interests.*

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 1, bibl. : 12

Постановка проблеми. Одним із напрямів досліджень економічної науки, що відповідає найважливішим потребам сучасності, є економічна безпека діяльності підприємств. Розгляд індикаторів визначення рівня економічної безпеки є важливим напрямом вивчення, оскільки метою економіки є задоволення потреб населення за протистояння дестабілізуючій дії факторів, які утворюють загрозу розвитку підприємств.

В умовах сьогодення підприємства вимушені функціонувати в складних фінансово-економічних умовах: по-перше, внаслідок псування відносин військовими діями з Росією ми залишилися без важливого ринку збуту; по-друге, відчуваються значні перепоони з виходом на ринок Європейського Союзу, пов'язані з низкою факторів. Серед таких факторів слід виділити основні: квоти на поставку експортної продукції України, посередній рівень якості експортних товарів, невідповідність законодавчої бази в галузі стандартизації вимогам ЄС, наявність потужного конкурентного середовища в країнах ЄС, що знижує попит на продукцію.

Даний етап розвитку суспільства підвищує роль інформаційної сфери, яка є утворюючим фактором життєдіяльності населення та впливає на стан економічної, політичної, соціальної та інших складових частин фінансово-економічної безпеки підприємства. З огляду на зазначене, стає зрозумілим, що для підвищення рівня економічної безпеки підприємств в Україні потрібно проводити з врахуванням дії чинників конкурентного середовища з одночасним врахуванням світового досвіду.

Сучасне конкурентне середовище являє собою складний механізм, який формується з великої кількості різноманітних виробничих, комерційних,

фінансових та інформаційних структур, вони взаємодіють у системі правових норм бізнесу, що формують ринок. Конкуренція є ключовим поняттям, що виражає сутність ринкових відносин і є центром всієї системи ринкового господарства. Забезпечення економічної безпеки сучасних підприємств під впливом конкурентного середовища є досить актуальним питанням в сучасних умовах господарювання, так як на ринку існують загрози нормального функціонування і розвитку підприємств. Для протидії і боротьби з різного роду загрозами необхідним є формування системи економічної безпеки підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню та розвитку загальної теорії та практики забезпечення і регулювання економічної безпеки підприємств у комплексі із конкуренцією, конкурентоспроможністю, конкурентною розвідкою, відводилось значне місце в працях багатьох українських та зарубіжних учених, зокрема: Блянюк І. Я., Гончаренко Л. П., Голота В. В., Демчук Н. І., Дяченко Т. А., Іванюта Т. М., Козаченко Г. В., Колосок А. М., Львівська К. А., Ляшенко О. М., Мак-Мак В., Лубенець І. О., Пономарьов В. П., Скорук О. В., Тимкован В. І., Футало Т. В., Череп А. В., Шемаєва Л. Г. та інші. У своїх дослідженнях автори висвітлюють різні аспекти забезпечення економічної безпеки, формування системи економічної безпеки підприємств, в тому числі під впливом конкуренції, конкурентоспроможності, конкурентного середовища. Вказують на присутність зв'язку на рівні трактування сутності економічної безпеки із конкуренцією та конкурентними перевагами.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Наявність значної кількості досліджень з проблематики

формування економічної безпеки суб'єктів господарювання під впливом конкуренції вказує на високу їх актуальність та необхідність подальшого розвитку, поглиблення чи розширення. Складні ринкові умови вимагають уточнення особливостей та характеру взаємозв'язків між забезпеченням економічної безпеки суб'єктів господарювання у динамічному ринковому середовищі, яке супроводжується системою складних умов конкурентного середовища.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у розгляді основних аспектів забезпечення економічної безпеки підприємств, вивченні взаємозв'язків між економічною безпекою окремих суб'єктів господарювання та конкурентним середовищем для узагальнення сукупності факторів, необхідних для врахування у діяльності підприємств.

Вклад основного матеріалу дослідження. Під впливом ринкових відносин і посиленням впливу зовнішнього середовища тлумачення економічної безпеки підприємства набуло поширення у межах ресурсно-функціонального підходу, згідно якого розвиток підприємства досягається за допомогою ефективного використання корпоративних ресурсів.

Так Т. Іванюта та А. Заїчковський [4] під економічною безпекою підприємства розуміють систему створення механізму мобілізації й найбільш оптимального управління корпоративними ресурсами певного підприємства з метою найбільш ефективного їх використання і забезпечення стійкого функціонування того чи іншого підприємства, його активної протидії будь-яким негативним чинникам впливу на свою економічну безпеку. На думку В. Мак-Мака [7], під економічною безпекою підприємства потрібно розуміти стан найбільш ефективного використання всіх видів ресурсів з метою попередження (нейтралізації, ліквідації) загроз і забезпечення стабільного функціонування підприємства в умовах ринкової економіки.

Жорстке конкурентне середовище змусило розглядати наявність конкурентних переваг як головної умови економічної безпеки підприємства. А. Череп і В. Лубенець [10] пояснюють економічну безпеку як відповідність конкурентних переваг, які обумовлені матеріальним, фінансовим, кадровим, технологічним потенціалом, організаційно-правовою структурою підприємства, його стратегічними цілями.

Проблема захисту економічних інтересів підприємства у взаємодії із зовнішнім середовищем з'являється у дослідженні таких вітчизняних вчених, як Г. Козаченко, В. Пономарьов та О. Ляшенко, де економічна безпека підприємства трактується як «ступінь гармонізації у часі і просторі економічних інтересів підприємства з інтересами пов'язаних з ним суб'єктів зовнішнього середовища, що діють поза межами підприємства» [5].

Л. Шемаєва розглядає економічну безпеку підприємства як «забезпечення реалізації стратегічних інтересів підприємства через використання можливостей зовнішнього середовища з застосуванням продуктивної взаємодії із суб'єктами зовнішнього середовища» [11].

Підсумовуючи усе вищенаведене, можемо зробити певні висновки і узагальнення. Будь-яке підприємство має власні економічні інтереси. Воно не є ізольованим, а постійно змушене контактувати із зовнішнім середовищем, суб'єкти якого нерідко мають зовсім протилежні інтереси. Це середовище здатне продукувати як загрози, так і можливості розвитку підприємства. Останнє повинне забезпечити стабільне функціонування і максимально можливе ефективне використання всіх видів ресурсів з метою набуття постійної готовності нейтралізувати зовнішні загрози власними силами задля реалізації власних економічних інтересів.

А тому пропонуємо розглядати економічну безпеку підприємства як здатність за рахунок стабільного функціонування і максимально можливого

ефективного використання всіх видів ресурсів нейтралізувати зовнішні загрози і/або перетворювати їх на можливості з метою досягнення економічних інтересів підприємства. Отже, доцільно дослідити їх сутність та характер взаємозв'язку із економічною безпекою підприємства.

Економічна безпека являє собою динамічний інститут, який, використовуючи свої економічні та політичні властивості в ринковій системі господарювання, виконує функції забезпечення ефективної економічної діяльності всіх підрозділів та підсистем, функції по формуванню та підтримці відповідної конкурентоспроможності та функції захисту економічних інтересів [3].

Економічні категорії – конкурентне середовище конкурентоспроможність та економічна безпека - як характеристики економічної системи перебувають у тісній взаємодії, котра в умовах глобалізації набуває додаткових акцентів. Конкурентоспроможність може розглядатися як безпосередній індикатор рівня економічної безпеки, оскільки остання є одним із базисних напрямів державної політики здійснення національної безпеки, характеризує здатність національної економіки до розширеного самовідтворення.

Проведений аналіз поняття «конкурентне середовище» дозволяє виявити спільні риси і зазначити, що конкурентне середовище підприємства - це сукупність чинників зовнішнього середовища і суб'єктів, виробництва та реалізації товарів (послуг). Конкурентне середовище містить у собі систему чинників, що аналізують конкретну ситуацію, в якій підприємство реалізує свою обрану стратегію. Усі чинники умовно можна розділити на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники впливу на формування конкурентного середовища створюють мультиплікаційний ефект внутрішніх змін всередині цього середовища. Т. В. Футало і К. А. Львівська зазначають, що взаємодія підприємства у конкурентному середовищі відбувається у двох зонах: макросередовищі та мікросередовищі (табл. 1) [9].

Потреба в адаптації до нестійкого, динамічного спектра зовнішніх умов, до умов конкуренції та обмеженої раціональності спонукає підприємства до еволюційних перебудов. Для того, щоб зберегти і зміцнити свої позиції в конкурентному середовищі, підприємству необхідно не лише підтримувати високу конкурентність, але й постійно її підвищувати. [9].

Таблиця 1

Аналіз чинників конкурентного середовища

Макросередовище	Мікросередовище
1. Політичні: - політична стабілізація - ступінь державного контролю та втручання	- професійний ріст персоналу; - набуття навичок; - командне вирішення тих чи інших питань підприємства; - формування цінності роботи підприємством; - організаційна гнучкість; - удосконалення демографічної структури персоналу.
2. Економічні: - тенденції розвитку населення; - рівень цін на сировину; - рівень насиченості ринків збуту;	
3. Технологічні: - розвиток комп'ютерної та телекомунікаційної техніки; - зміни у продуктах та процесах їх виробництва;	
4. Соціально-культурні: - Потреба участі працівників в управлінні - Гуманізація робочих місць	

Нині більшість виробників характеризується низьким рівнем розвитку та неконкурентоспроможністю продукції

як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. Це обумовлено низьким техніко-технологічним рівнем, недостатнім

розміром інвестиційних вкладень, недосконалістю фінансово-кредитної системи. Основним чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємств є інновації, які спрямовані на підвищення ефективності підприємства, що базуються на наукових підходах, принципах та методах управління, використанні нововведень. Наявність стійких конкурентних переваг підприємства є результатом системного підходу до управління підприємством, елементами механізму якого є організаційно-структурне забезпечення, оптимізація виробничих процесів та управління збутом продукції [1].

Джерела забезпечення економічної безпеки підприємства у конкурентному середовищі полягають в обґрунтуванні стратегій розвитку та прийнятті ефективних рішень у процесі оперативної діяльності. За існуючого диспаритету цін у національній, системі власного виробництва продукції та розвиток вертикальної інтеграції. Ці заходи дозволяють отримати додатковий прибуток та забезпечують рівномірну зайнятість трудових ресурсів [1].

Щоб залучити на свою сторону більше покупців, здобути панівне положення у галузі та збільшити прибуток, підприємства іноді вдаються до неправомірних дій щодо своїх конкурентів (присвоєння підприємством товарних знаків іншого виробника, розголошення неправдивих відомостей про виробництво іншого підприємства, розголошення комерційної таємниці, копіювання упаковки тощо). Так виникає недобросовісна конкуренція з боку товаровиробників.

Практичних ситуацій у конкурентному середовищі, які можуть нести загрози економічній безпеці може бути велика кількість, тому наведемо деякі з них:

- неправомірне використання чужих позначень, рекламних матеріалів, упаковки – використання без дозволу уповноваженої на те особи чужого імені, фірмового найменування, знаків для товарів і послуг, інших позначень, а також рекламних

матеріалів, упаковки товарів, назв літературних, художніх творів, періодичних видань, зазначень походження товарів, що може призвести до змішування з діяльністю іншого господарюючого суб'єкта, який має пріоритет на їх використання;

- копіювання зовнішнього вигляду виробу – відтворення зовнішнього вигляду виробу іншого господарюючого суб'єкта і введення його у господарський обіг без однозначного зазначення виробника копії, що може призвести до змішування з діяльністю іншого господарюючого суб'єкта;

- неправомірне використання товару іншого виробника – введення у господарський обіг під своїм позначенням товару іншого виробника шляхом змін чи зняття позначень виробника без дозволу уповноваженої на те особи;

- порівняльна реклама – реклама, що містить порівняння з товарами, роботами, послугами чи діяльністю іншого господарюючого суб'єкта;

- дискредитація господарюючого суб'єкта – поширення у будь-якій формі неправдивих, неточних або неповних відомостей, пов'язаних з особою чи діяльністю господарюючого суб'єкта, які завдали або могли завдати шкоди діловій репутації господарюючого суб'єкта;

- купівля-продаж товарів, виконання робіт, надання послуг із примусовим асортиментом – купівля-продаж одних товарів, виконання робіт, надання послуг за умови купівлі-продажу інших товарів, виконання робіт, надання послуг, не потрібних споживачу;

- схилення постачальника до дискримінації покупця (замовника) – спонукання постачальника конкурентом покупця (замовника), безпосередньо або через посередника, до надання постачальником конкуренту покупця (замовника) певних переваг перед покупцем (замовником) без достатніх на те підстав;

- схилення господарюючого суб'єкта до розірвання договору з конкурентом – чинене з корисливих мотивів або в

інтересах третіх осіб спонукання господарюючого суб'єкта – учасника договору до невиконання або виконання неналежним чином договірних зобов'язань перед цим конкурентом шляхом надання або пропонування господарюючому суб'єкту – учаснику договору, безпосередньо або через посередника, матеріальної винагороди, компенсації чи інших переваг [6];

- підкуп працівника постачальника – надання або пропонування йому конкурентом покупця (замовника), безпосередньо або через посередника, матеріальних цінностей, майнових або немайнових благ за неналежне виконання або невиконання працівником постачальника службових обов'язків, що впливають з укладеного чи пов'язані з укладенням між постачальником і покупцем договору поставки товарів, виконання робіт, надання послуг, що призвело або могло призвести до отримання конкурентом покупця (замовника) певних переваг перед покупцем (замовником);

- підкуп працівника покупця (замовника) – надання або пропонування йому конкурентом постачальника, безпосередньо або через посередника, матеріальних цінностей, майнових чи немайнових благ за неналежне виконання або невиконання працівником покупця (замовника) службових обов'язків, що впливають з укладеного або пов'язані з укладенням між постачальником і покупцем договору поставки товарів, виконання робіт, надання послуг, що призвело або могло призвести до отримання конкурентом постачальника певних переваг перед постачальником;

- досягнення неправомірних переваг у конкуренції – отримання таких відносно іншого господарюючого суб'єкта шляхом порушення чинного законодавства, яке підтверджено рішенням державного органу, наділеного відповідною компетенцією;

- неправомірне збирання комерційної таємниці – добування протиправним способом відомостей, що відповідно до

законодавства України становлять комерційну таємницю, якщо це завдало чи могло завдати шкоди господарюючому суб'єкту [12];

- розголошення комерційної таємниці – ознайомлення іншої особи без згоди особи, уповноваженої на те, з відомостями, що відповідно до чинного законодавства України становлять комерційну таємницю, особою, якій ці відомості були довірені у встановленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків, якщо це завдало чи могло завдати шкоди господарюючому суб'єкту;

- схилення до розголошення комерційної таємниці – спонукання особи, якій були довірені у встановленому порядку або стали відомі у зв'язку з виконанням службових обов'язків відомості, що відповідно до законодавства України становлять комерційну таємницю, до розкриття цих відомостей, якщо це завдало чи могло завдати шкоди господарюючому суб'єкту.

У ринковому середовищі носіями конкурентних переваг для формування сприятливого середовища по забезпеченню економічної безпеки можуть бути різні предмети або категорії конкурентоспроможності: види продукції, окремі підприємства й організації або їх групи, які утворюють галузеві або конгломератні об'єднання, і, нарешті, окремі країни або їх об'єднання (регіональні, політичні, етнокультурні), що ведуть конкурентну боротьбу за лідерство в різних сферах міжнародних економічних відносин [8].

Конкурентні переваги зазвичай досягаються певними групами факторів, серед яких основними є:

- ресурсні - володіння ресурсами особливої якості або кількості;

- операційні - характеризують ступінь або ефективність використання наявних ресурсів;

- програмно-стратегічні - наявність стратегії розвитку суб'єкта - носія конкурентних переваг та якість цієї стратегії.

Перші дві переваги є цілком традиційними і пов'язані між собою тим, що наявність ресурсів є основою для ефективного їх використання, оскільки накопичені основні виробничі фонди і кваліфіковані кадри дають змогу підприємствам ефективно використовувати ці природні ресурси. Роль програмно-стратегічної переваги визначається тим, що в умовах глобалізації економіки конкурентна боротьба фактично перетворюється у боротьбу стратегій на всіх рівнях. Відтак, стратегічний компонент стає провідною характеристикою конкурентоздатності, оскільки пов'язаний із формуванням і використанням такого потенціалу ринкового суб'єкта, ефективний розвиток і реалізація якого можуть бути здійснені тільки відповідно до стратегії, що розроблена заздалегідь.

Конкурентоспроможність, з одного боку, відображає вимоги ринку, а з іншого - орієнтує суб'єкти конкурентної боротьби на здійснення активних дій щодо завоювання ринкових позицій, їх утримання, зміцнення й розширення. Зазначена характеристика орієнтує економічних агентів на більш активну або навіть більш агресивну - у позитивному сенсі - діяльність.

Конкурентоспроможність включає ефективність як складову категорію та описує складні взаємозв'язки суб'єктів господарювання, окремих фірм і корпорацій, їх галузевих об'єднань і національних господарств окремих країн. Особливим є те, що конкурентоспроможним може бути й малоефективний ринковий суб'єкт, оскільки конкурентоспроможність може досягатися не тільки продуктивним поліпшенням своїх власних характеристик, але й шляхом використання різноманітних заходів із блокування розвитку конкурентів. Дослідники визначають, що деструктивні заходи, так звані «інституціональні пастки», нерідко можуть забезпечити економічну безпеку підприємству на певний строк [8].

Ступінь захисту, що забезпечується підприємствами від аналогічних заходів, значною мірою визначає рівень їх конкурентоспроможності, яка в такому контексті спрямована на забезпечення економічної безпеки (підприємства або країни).

Тому зазвичай конкурентоспроможність включає поняття економічної безпеки, без забезпечення якої ні окрема фірма, ні країна не можуть зберігати ефективні ринкові позиції тривалий час в умовах сучасної світової економіки. Особливої важливості цей фактор набуває під час оцінки конкурентоспроможності країни (тобто на макрорівні), оскільки між країнами в цьому відношенні практично поки ще не створене єдине правове поле.

Отже, поняття конкурентоспроможності де-факто включає поняття ефективності й доповнюється тим, що вимагає забезпечення економічної безпеки, оскільки навіть високоєфективний економічний суб'єкт, не забезпечений необхідним рівнем захисту від конкурентів, ще не може вважатися конкурентоспроможним. Якщо не побудована система такої безпеки, конкурентні переваги його не врятують і більш того - можуть бути використані конкурентами. Тому, на думку дослідників, конкурентоспроможність інтегрує в собі ефективність і безпеку.

Зазначимо, що підприємством є суб'єкт, який являє собою певну економічну систему, характеризується виробничо-технічною, економічною та організаційною єдністю, та у вартісному вираженні може бути оцінений як сукупність його матеріальних і нематеріальних ресурсів.

Відповідно, найбільш повноцінним та прийнятним визначенням сутності економічної безпеки є такий стан функціонування, за якого підприємство та його продукція є конкурентоспроможними на ринку та водночас гарантується: найбільш ефективно використання ресурсів, інтелектуального та кадрового потенціалу; стабільність функціонування, стійкість та прогресивність розвитку;

можливість протидіяти негативним впливам зовнішнього і внутрішнього середовища його функціонування. Відповідно, головною метою реалізації заходів із забезпечення економічної безпеки підприємства є гарантування його стабільного та максимально ефективного функціонування, а завданнями такої роботи є: досягнення мети функціонування підприємства; забезпечення ефективного використання ресурсів; запобігання руйнівному впливу зовнішнього середовища; зміцнення фінансової стійкості і платоспроможності; охорона комерційної таємниці та інформації; досягнення безпеки персоналу підприємства, майна і капіталу.

Підсумовуючи наукові дослідження, можемо виокремити такі основні напрямки врахування впливу конкурентного середовища на забезпечення економічної безпеки підприємства:

- виявлення загроз, чинником виникнення якого є конкуренція;
- розробка нормативних документів з виявлення і нейтралізації загроз;
- збільшення сприятливих і виявлення несприятливих загроз впливу конкурентного середовища на виробничу діяльність підприємства;
- оцінка інформаційних даних суб'єктів зовнішнього середовища;
- пошук інформації про сильні та слабкі сторони конкурентів за допомогою SWOT-аналізу;
- моніторинг конкурентів в процесі підготовки, прийняття і впровадження рішень компанії;
- контроль розвитку інформації про інфраструктуру ринку конкурентного середовища;
- інформаційна підтримка власних дій на ринку;
- розробка коротко-, середньо- та довгострокових прогнозів впливу конкурентного середовища на фінансово-економічну безпеку підприємства.

Висновки. Отже, важливим завданням для забезпечення економічної безпеки сучасних підприємств є посилення заходів по нівелюванню впливу конкурентного

середовища на успішне функціонування суб'єктів господарювання. Ринкові умови сприяють зростанню ризиків під час здійснення підприємницької діяльності, тому вирішення питань, що пов'язані з економічною безпекою діяльності підприємств, є невідкладними заходами. Роль економічної безпеки підприємства є визначальною у зміцненні безпеки всієї національної економіки, тому забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання є важливим завданням, що дасть змогу створити необхідні умови для захисту від загроз, небезпек, викликів зовнішнього світу. У подальшому існуватиме необхідність детального дослідження впливу факторів конкурентного середовища на економічну безпеку суб'єктів господарювання.

Література:

1. Голота В. В., Тимкован В. І. Конкурентна розвідка як елемент фінансово-економічної безпеки підприємства. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. 2017. № 16(1). С. 56-59.
2. Дяченко Т. А. Теоретико-методичні засади оцінки конкурентного середовища та конкурентної позиції підприємства на ринку. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2012, № 4. С. 203-208.
3. Гончаренко Л. П. Економічна безпека: підручник для вузів. Москва : Видавництво Юрайт, 2017. 478 с.
4. Іванюта Т. М., Заїчковський А. О. Економічна безпека підприємства: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 256 с.
5. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія. Київ : Лібра, 2003. 280 с.
6. Колосок А. М., Скорук О. В., Блянюк І. Я. Конкурентна розвідка як елемент комплексної системи фінансово-економічної безпеки підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 14. С. 394-398.
7. Мак-Мак В. Система безпеки підприємства. *Контроль*. 2009. №12. С. 6-16.
8. Мовчан Т. А., Демчук Н. І. Конкурентоспроможність підприємств як індикатор рівня економічної безпеки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2016. Вип. 18(1). С. 96-99.
9. Фугало Т. В., Львівська А. К. Чинники і умови формування конкурентного середовища підприємств роздрібної торгівлі. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2009. Вип. 19.1. С. 232-237.
10. Череп А. В., Лубенець І. О. Концептуальні засади економічної безпеки підприємств. *Вісник*

Запорізького національного університету, 2010. №1 (5), с. 62-66.

11. Шемаєва Л. Г. Економічна безпека підприємств у стратегічній взаємодії з суб'єктами зовнішнього середовища: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : спец. 21.04.02 «Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності» / Київ, 2010. 44 с.

12. Штангрет А.М. Методичні засади здійснення конкурентної розвідки в системі економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.4. С. 302–307.

Reference:

1. Golota, V. V. Timkovan, V. I. (2017) “Competitive intelligence as an element of financial and economic security of the enterprise”, *Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal "Internauka"*, № 16(1). pp. 56-59.

2. Dyachenko, T. A. (2012) “Theoretical and methodical principles of estimation of competitive environment and competitive position of the enterprise in the market”, *Marketing and Innovation Management*. № 4. pp. 203-208.

3. Goncharenko, L. P. (2017) *Ekonomichna bezpeka* [Economic security], Vydavnytstvo Yurayt, Moscow, Russia.

4. Ivanuta, T. M. Zaichychsky, A. O. (2009) *Ekonomichna bezpeka pidpryyemstva* [Economic security of the enterprise], Tsentr uchbovoyi literatury, Kyiv, Ukraine.

5. Kozachenko, G. V. Ponomarev, V. P. (2003) *Ekonomichna bezpeka pidpryyemstva: sutnist' ta mekhanizm zabezpechennya* [Economic security of enterprise: the essence and mechanism of providing], Libra, Kyiv, Ukraine.

6. Kolosok, A. M. Skoruk, O. V. Belyanyuk, I. Y. (2016) “Competitive intelligence as an element of the complex system of financial and economic security of the enterprise”, *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, № 14. pp. 394-398.

7. Mac-Mac, V. (2009) “Enterprise security system”, *Kontrol'*, №12. pp. 6-16.

8. Movchan, T. A. Demchuk, N. I. (2016) “Competitiveness of enterprises as an indicator of the level of economic security”, *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu. Ser. : Ekonomichni nauky*, №18(1). С. 96-99.

9. Futalo, T. V. Lvivskaya, A. K. (2009) “Factors and conditions of formation of competitive environment of enterprises of retail trade”, *Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny*, №19.1. С. 232-237.

10. Cherep, A. V. Lubenets, I. O. (2010) “Conceptual principles of economic safety of enterprises”, *Bulletin of the Zaporizhzhya National University*, №1 (5), pp. 62-66.

11. Shemaeva, L. G. (2010) “Economic security of enterprises in strategic interaction with subjects of the environment”: author's abstract. dis for the sciences. degree doc. econ Sciences: special 21.04.02 "Economic security of economic entities" / Kyiv, Ukraine.

12. Shantregret, A. M. (2013) “Methodical principles of conducting competitive intelligence in the system of economic security of the enterprise”, *Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny*, №23.4. pp. 302–307.

Стаття надійшла до редакції 25.05.2019 р.

Розділ 9. Інноваційна діяльність

УДК 338.24:637

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Федорак В.І.

*к.е.н., доцент, завідувач кафедри фундаментальних, загальноекономічних дисциплін і туризму, Інститут управління природними ресурсами, Університет «КРОК», м. Коломия, вул. Тютюнника, 11А, 78200, Україна
тел.: (03433)-34-457, e-mail.: Fedorak10@ukr.net*

ORCID: 0000-0002-8209-8907, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-231-236>

MODERN TRENDS INNOVATIVE DEVELOPMENT OF LIGHT INDUSTRY ENTERPRISES IN GLOBALIZATION CONDITIONS

Fedorak V.

PhD in Economics, associate professor, associate Professor of Fundamental General Economic Disciplines and Tourism Institute for Natural Resources Management, «KROK» University, Kolomyia, str. Tyutyunnyka, 11A, 78200, Ukraine, tel.: (03433)-34-457, e-mail.: Fedorak10@ukr.net

ORCID: 0000-0002-8209-8907, DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-231-236>

Анотація. У статті розкрито основні проблеми розвитку легкої промисловості у сучасних умовах та визначено пріоритетні напрями інноваційного розвитку підприємств галузі в умовах глобалізаційних процесів економіки, обґрунтовано тенденції інноваційного розвитку підприємств. Галузь перебуває під впливом глобальних процесів, технологічних змін і кризових явищ у економіці. Збереглася регіональна структура підприємств, частково збереглися трудові ресурси та сировинна база. За останні роки спостерігається незначне зростання обсягів виробництва галузі. За даними Мінекономрозвитку: загальне зростання експорту в 2017 році у порівнянні з попереднім роком становило 43%; капітальні інвестиції в галузь зросли більш, ніж на 24%; загальний обсяг виробництва зріс на 6,3%; обсяг реалізованих товарів склав 23 млрд. грн. За остання роки незначний поштовх розвитку отримала галузь за рахунок розміщення замовлень на військовий одяг і амуніцію для Збройних сил України. Тому пошук шляхів інноваційного розвитку, який спроможний забезпечити підвищення ефективності діяльності підприємств галузі є актуальною проблемою. Попит населення на товари легкої промисловості постійно зростає. За оцінкою експертів населення України витрачає 30-40% свого місячного доходу на товари легкої промисловості, які користуються широким попитом після продуктів харчування. Значна частина текстильної, трикотажної, швейної, шкіряної, взуттєвої, хутрової нової та вживаної «секонд-хенд» продукції ввозиться по імпорту. Окрім того на вітчизняний ринок ввозиться багато неврахованих імпортних товарів. За даними асоціації «Укрлегпром» китайські, турецькі, польські та інші товари невизначеного походження й сумнівної якості масово продаються без обліку і контролю. У 2017 році з Китаю, Туреччини, Польщі в Україну ввезено продукції на 1079,1 млн. дол. США за групами 60-64 ТН ЗЕД, а за даними Держстату України лише на 483,3 млн. дол. США. Тобто лише з цих країн у 2017 році на український ринок потрапило на 596 млн. дол. США неврахованого імпорту трикотажних полотен, одягу, домашнього текстилю і взуття, а це втрати щонайменше 5,3 млрд. грн. мита і ПДВ. Для підприємств галузі залишається ряд проблем: нерівні умови конкуренції на внутрішньому ринку; нестабільність в податковому законодавстві; недосконалий механізм контролю за безпекою продукції; робота вітчизняних підприємств на давальницькій сировині без права самостійно розпоряджатися пошитими речами; низька продуктивність праці; дефіцит кваліфікованих працівників; обмежений вибір сировини та ін. Для подолання перешинок розвитку галузі необхідна державна підтримка галузі: створення нових підприємств; забезпечення зростання середньої зарплати працівників галузі на 30%; прийняття 35 законопроектів для захисту бізнесу; введення пільгових умов імпорту технологічного обладнання; впровадження інноваційних технологій у виробництво і управління; залучення коштів для фінансування пріоритетних інноваційно-інвестиційних програм на окремі асортиментні групи товарів; покращення дуальної професійної підготовки.

Ключові слова: інновації, інноваційна діяльність, легка промисловість, швейне виробництво, конкурентоспроможність, інвестиційна діяльність.

Формул: 0, рис.: 1, табл.: 1, бібл: 11

Annotation. The article reveals the main problems of the development of light industry in the modern conditions and identifies the priority directions of innovation development of the industry in the conditions of globalization

processes of the economy, the tendencies of innovation development of enterprises are grounded. The industry is under the influence of global processes, technological changes and crisis phenomena in the economy. The regional structure of enterprises has survived, the labor resources and the raw material base have been partially preserved. In recent years there has been a slight increase in the volume of industry production. According to the Ministry of Economic Development and Trade: the total export growth in 2017 compared to the previous year was 43%; capital investment in the industry grew by more than 24%; total production increased by 6.3%; the volume of goods sold amounted to 23 billion game. Over the past few years, the industry has received insignificant impetus for the development of orders for military clothing and ammunition for the Armed Forces of Ukraine. Therefore, the search for ways of innovation development, which is capable of ensuring the improvement of the efficiency of enterprises in the industry, is a topical issue. Demand for light industry goods is constantly increasing. According to the experts of the Ukrainian population, he spends 30-40% of his monthly income on light industry goods, which are in high demand after food. Much of the textile, knitwear, garment, leather, footwear, fur new and used "second-hand" products are imported for import. In addition, many imported goods are not imported into the domestic market. According to the association "Ukrlegprom", Chinese, Turkish, Polish and other products of undetermined origin and dubious quality are massively sold without consideration and control. In 2017, imports from China, Turkey, Poland to Ukraine totaled \$ 1079.1 million in groups 60-64 tons of foreign trade, and according to the State Statistics Service of Ukraine, only \$ 483.3 million. USA. That is, only from these countries in 2017 the Ukrainian market fell by 596 million dollars. US untapped imports of knitted fabrics, clothing, home textiles and footwear, and this is a loss of at least 5.3 billion UAH. duties and VAT. There are a number of problems for the industry: unequal competition in the domestic market; instability in tax legislation; imperfect control mechanism for product safety; the work of domestic enterprises on the customer's raw materials without the right to dispose of sewed things by themselves; low labor productivity; shortage of skilled workers; limited selection of raw materials, etc. To overcome obstacles to the development of the industry, state support of the industry is needed: creation of new enterprises; to provide an increase in the average salary of industry workers by 30%; adoption of 35 bills for business protection; introduction of preferential conditions for import of technological equipment; introduction of innovative technologies into production and management; attraction of funds for financing of priority innovation and investment programs for separate assortment groups of goods; improvement of dual professional training.

Ke ywords: innovations, innovative activity, light industry, sewing production, competitiveness, investment activity.
Formulas: 0, fig.: 1, tabl.: 1, bibl. : 11

Постановка проблеми. Глобалізація економіки та інтеграційні процеси змушують вітчизняні підприємства легкої промисловості формувати свою стратегію з врахуванням внутрішнього і зовнішнього середовища. За останні роки у легкій промисловості спостерігається зменшення обсягів виробництва, моральне і фізичне старіння технологічного обладнання, відбувається відтік висококваліфікованих кадрів. Унаслідок цього значна кількість підприємств галузі є збитковими і знижують свою ефективність. Тому, враховуючи слабку інноваційну активність підприємств з низькими фінансовими результатами, необхідно визначити напрямки та стратегію подальшого розвитку для досягнення конкурентних переваг і зростання промислового потенціалу на інноваційній основі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні питання стратегії інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості досліджувалися у наукових працях І. О. Вернера [2], М. П. Денисенка [7],

І. М. Грищенко [6], Т. Л. Ізовіт [3], В. І. Карюк [8], В. Г. Маргасової [10], О. М. Паливоди [9], К. Ю. Сіренко [11] та інших. Аналіз їх наукових праць дає підстави стверджувати про необхідність пошуку шляхів активізації інноваційної діяльності та розробки нових стратегій розвитку.

Формулювання цілей статті. Завданням дослідження є встановлення тенденцій розвитку та інноваційних процесів на підприємствах легкої промисловості, узагальнення галузевих особливостей їх функціонування, систематизація напрямів інноваційної діяльності та обґрунтування стратегії інноваційного розвитку.

Розвиток вітчизняної легкої промисловості неможливий без впровадження інноваційних заходів на підприємствах галузі, які охоплюють науково-дослідну, виробничу, комерційну та інші сфери їх діяльності. Ключове значення при цьому відводиться інженерно-технологічному рівню, який є визначальним для впровадження

інноваційних заходів. В умовах впливу глобальних викликів, питання розробки стратегії інноваційного розвитку підприємств потребує ґрунтовного аналізу та визначення шляхів її реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Легка промисловість України, як пріоритетна галузь економіки, визначається: великим обсягом споживання внутрішнього ринку – близько 40 млрд. грн. щорічно; швидким обігом капіталу; використанням сировинних матеріалів вітчизняного виробництва; низькою енергоємністю виробництва – 1-3% валових витрат; незначним впливом на довкілля; наявністю кваліфікованих кадрів. Вона є багатогалузевим комплексом, що об'єднує понад 2300 підприємств, з яких тільки 31,3% економічно активні, 53,4% – банкрути та 15,3% – економічно неактивні. У галузі забезпечується близько 85 тис. робочих місць. При цьому на внутрішньому ринку 58% товарів легкої промисловості – це імпорт, 20,8% – контрабанда або тіньовий бізнес, власне виробництво становить 14,7% та секонд-хенд – 6,5% [1].

За оцінками експертів ринок одягу та взуття відноситься до найрозвинутіших ринків України, українці витрачають на

взуття та одяг приблизно 30-40 % свого місячного доходу, що перевищує цей показник в європейських країнах. За останні роки економічні показники фінансово-господарської діяльності підприємств у порівнянні з іншими галузями поступово зростають. Успішно розвиваються текстильна, швейна, трикотажна, шкіряно-взуттєва, шкіргалантерейна, хутряна та інші виробництва [3].

Легка промисловість України у 2017 р. працювала із позитивною динамікою. Обсяги виробництва галузевої продукції зросли на 24,8% порівняно з 2016 р. Понад 43% реалізованої продукції відправлено на експорт. Галузеві капітальні інвестиції зросли на 22% і склали за 9 місяців 2017 р. 1,1 млрд. грн. Середньомісячна заробітна плата у текстильній промисловості, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та взуття у минулому році зростала більш швидкими темпами, ніж у промисловості – 143,7% проти 129,2% відповідно. У грудні 2017 р. середня зарплата у галузі досягла 6 тис. грн., або 72% від середнього рівня оплати праці у промисловості [4; 5].

Порівняльні обсяги виробництва продукції легкої та переробної промисловості наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Порівняльні обсяги виробництва продукції легкої та переробної промисловості

Галузь економіки	2014		2015		2016		2017	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Промисловість	1428839,1	100	1776603,7	100	2158030,0	100	2608027,7	100
Переробна промисловість	903735,3	63,3	1139213,2	64,1	1312729,0	60,8	1619495,3	62,1
Легка промисловість	11510,0	0,8	17384,4	1,0	20344,4	0,9	25392,5	1,0

Джерело: Скомпоновано автором на основі [3; 4]

У 2017 р. понад 43% реалізованої продукції експортовано в 146 країн. Більше 83% всієї продукції поставляється в країни Європейського Союзу. Основними експортними товарами є: текстиль і текстильні вироби – 68,2% (171,5 млн. дол. США); головні убори і взуття, вироби з хутра та шкіри – 31,8% (80,0 млн. дол. США). Зокрема, експорт досягнув майже 1,1 млрд. дол. США, що

на 13,3% більше, ніж у 2016 р. Проте імпорт перевищує експорт, який у 2017 р. становив понад 2,2 млрд. дол. США, що на 11,1% більше, ніж у 2016 р. [4; 5].

Упродовж багатьох років інноваційна активність підприємств легкої промисловості залишається на низькому рівні. Забезпечення структурних реформ на інноваційних засадах у галузях промисловості є низьким за

недофінансування науково-технічних робіт. Випуск інноваційних товарів зменшився з 1,03% ВВП у 2005 р. до 0,67% ВВП у 2017 р. при плановому значенні 2,5% ВВП. Такий стан свідчить про посилення загроз інноваційній безпеці держави. Найбільшою мірою недофінансування торкнулося фундаментальних і прикладних досліджень. За результатами 2017 р. частка підприємств галузі у структурі промисловості складає 7,4%, інноваційну продукцію впровадили 6,8% підприємств, створили інноваційні види продукції 1,9% підприємств, інноваційну продукцію для ринку 0,3% підприємств. Тільки 11 підприємств реалізували інноваційну продукцію, а 55 підприємств впровадили інноваційні технологічні процеси [6; 7].

Україна володіє значним науково-технічним потенціалом, проте відсутність чіткої стратегії його використання та розвитку призвела до зростання розриву між наукою й виробництвом, безсистемного та неефективного використання коштів, суто споживацького ставлення підприємств до придбаних, зокрема з-за кордону, інтелектуальних продуктів, низьких показників комерціалізації інновацій [8].

Серед чинників, які гальмують інноваційну діяльність, в першу чергу, можна виокремити наступні:

- невисокий інноваційний потенціал підприємств та недостатність інформації про нові технології;

- відсутність інформації про ринки збуту і недостатні можливості для кооперування з іншими підприємствами і організаціями;

- заповнення внутрішнього ринку імпортними товарами із заниженою митною вартістю та вживаними товарами «секонд-хенд»;

- відсутність у підприємств обігових коштів для закупівлі імпортного якісного високотехнологічного обладнання;

- низький рівень вітчизняних та іноземних інвестицій у галузь;

- переважаюча кількість операцій з давальницькою сировиною, де мала частка

вітчизняного товаровиробника у собівартості продукції;

- реструктуризація великих підприємств галузі на малі, які переходять на спрощену систему оподаткування та на «тіньове» виробництво.

Для забезпечення ефективності інноваційної діяльності важливе значення має вибір стратегічних напрямів інноваційного розвитку підприємств галузі. Враховуючи специфіку технологічного розвитку підприємств галузі, можна виокремити напрями інноваційної діяльності. На наш погляд, напрями стратегії інноваційного розвитку можна узагальнити за такими ознаками, рис 1. При цьому слід враховувати неоднорідність науково-технічного потенціалу, ринки збуту продукції, характер реагування на виробничі та суспільні потреби. Тому у таких умовах одним із найголовніших пріоритетів стратегії економічного розвитку підприємств є розроблення інноваційної моделі з врахуванням сучасного стану зовнішнього та внутрішнього середовища.

Окрім того, важливим чинником становлення ринкових умов господарювання та перехід легкої промисловості на якісно новий рівень має державне регулювання інноваційної діяльності. Відсутність в Україні належної державної підтримки виконання програм науково-технічного й інноваційного розвитку на наукові й науково-технічні роботи та інновації витрати коливалися 1,7-2,5% від ВВП та були значно нижчими за відповідний показник країн – інноваційних лідерів [9; 10].

Головним напрямом стратегічної діяльності підприємств легкої промисловості можна вважати розроблення сучасних моделей розвитку, що ґрунтуються на поєднанні поточних виробничих можливостей з перспективою економічного розвитку на основі використання досягнень науки і прогресивних технологій, впровадження сучасних систем управління [11].



Рис. 1. Напрями стратегії інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості

Джерело: Скомпоновано автором на основі [3; 6; 7].

Висновки. Враховуючи сучасний стан підприємств, зовнішні і внутрішні чинники та існуючий технологічний рівень галузі, не можна розраховувати на швидкий успіх на світових ринках. Тільки вміле використання науково-технічного потенціалу, інноваційних технологій, забезпечення державою структурної перебудови економіки та законодавче стимулювання інноваційної діяльності виступає реальним засобом інтегрування до європейського співтовариства. Підприємствам необхідно розвивати інноваційну діяльність на всіх етапах створення і виробництва продукції. Головним завданням держави є створення

дієвого механізму інноваційного розвитку вітчизняних підприємств з відповідним правовим та фінансовим забезпеченням.

Узагальнення напрямів стратегії інноваційного розвитку підприємств легкої промисловості дає можливість зробити висновок, що досягнення мети і результатів інноваційної діяльності можна шляхом поєднання наукових досліджень та виробництва, створення локального інноваційного середовища підприємства, створення галузевих кластерів, міжгалузевої науково-технічної інтеграції, міжнародного науково-технічного співробітництва.

Найбільш привабливими є підприємства які працюють за системою «дослідження – розробка – виробництво» для стимулювання виробництва високотехнологічної конкуренто-спроможної продукції. Тому визначення концептуальних положень інноваційної діяльності та запровадження інноваційних технологій у виробництво й управління можуть бути основною умовою успішної діяльності підприємств. Таким чином можна забезпечити використання галузевих і територіальних переваг, досягнень зарубіжного і вітчизняного досвіду.

Література:

1. *Легка промисловість: реалії та перспективи*. Електронне консультативне видання УТЕКА. URL : <http://www.ilikenews.com.ua/>
2. Вернер І. О. Україна у цифрах у 2017 році. І.О. Вернер та ін.; Держ. сл. статистики. Київ : ТОВ Консультант, 2018. 241с.
3. Ізовіт Т.Л. В якому стані український Легпром увійшов у 2015 рік. URL : <http://fru.org.ua/ua/mediacenter / blogs / izovit / viakomu>.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Офіційний сайт Асоціації «Укрлегпром» URL : http://ukrlegprom.org.ua/statistika_analitika_ukrlegpromu.html.
6. Грищенко І. М., Ізовіт В. А. та ін. Легка промисловість України: реалії та перспективи [експертно-аналітична доповідь]. Київ : КНУТД, 2015. 82 с.
7. Денисенко М. П. Основні положення формування інвестиційно-інноваційної діяльності підприємства. *Інвестиції практика та досвід*, № 22, 2016. С. 17-20.
8. Карюк В. І. Вплив інноваційного потенціалу на соціально-економічний розвиток підприємства. *Ефективна економіка*. 2016. № 10. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua>
9. Паливода О. М., Прима Ю. І. Формування економічної стійкості швейних підприємств України на основі кластерних мереж. URL : <http://knutd.com.ua/ourpublikation>.
10. Маргасова В. Г., Сіренко К. Ю. Державне регулювання інноваційного розвитку легкої промисловості в умовах трансформаційних змін в економіці України. *Бізнесінформ*. 2013. № 5. С. 54-60.
11. Сіренко К. Ю. Передумови впровадження інноваційної моделі розвитку легкої промисловості в Україні. *Актуальні проблеми імплементації інноваційно-орієнтованої моделі розвитку*

національної економіки» : збірник матеріалів роботи круглого столу 05.04.2012 р. Чернівці : ЧДІЕУ. 2012. С. 58-60.

Reference:

1. Light industry: realities and prospects. Electronic consultation publication UTEKA. Available at: <http://www.ilikenews.com.ua/>
2. Werner I. (2018) Ukraine in figures in 2017: [Statistical collection] / I. Werner et al.; The state say statistics. Kyiv : LLC Consultant.
3. Izovit T. In what condition the Ukrainian Legprom entered in 2015. Available at: <http://fru.org.ua/ua/mediacenter / blogs / izovit / viakomu>.
4. Official site of the State Statistics Committee of Ukraine. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Official site of the Association "Ukrlegprom" Available at: http://ukrlegprom.org.ua/statistika_analitika_ukrlegpromu.html.
6. Grishchenko, I. Izovit, V. (2015) Light Industry of Ukraine: Realities and Prospects [expert and analytical report] KNUTD, Kyiv, Ukraine.
7. Denisenko, M. P. (2016) "The main provisions of the formation of investment and innovation activities of the enterprise", *Investytsiyi praktyka ta dosvid*, №22, pp. 17-20.
8. Karyuk, V. I. "The Influence of Innovation Potential on the Socio-Economic Development of the Enterprise", *Efektivna ekonomika*, № 10, Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
9. Palyvoda, O. M. Prima, Y. I. "Formation of economic stability of sewing enterprises of Ukraine on the basis of cluster networks". Available at: <http://knutd.com.ua/ourpublikation>.
10. Margasova, V. G. Sirenko, K. Y. (2013) "State regulation of innovation development of light industry in conditions of transformational changes in the economy of Ukraine", *Biznesinform*, № 5. pp. 54-60.
11. Sirenko, K. Y. (2012) "Prerequisites for the introduction of an innovative model for the development of light industry in Ukraine". Actual problems of implementation of innovation-oriented model of development of the national economy, pp. 58-60.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2019 р.

ISSN (Print) 2307-6968, ISSN (Online) 2663-2209
Вчені записки Університету «КРОК» №2 (54), 2019

Збірник наукових праць

Вчені записки Університету «КРОК»

Фахове видання

Випуск №2 (54)

Підписано до друку 21.06.2019 р. Формат 60x84/8. Папір офсетний.

Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.

Ум. друк. арк. 20. Наклад 200 прим.

Зам. 198

Університет економіки та права «КРОК»

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру ДК № 613 від 25.09.2001 р.

Надруковано департаментом поліграфії

Університет економіки та права «КРОК»

місто Київ, вулиця Табірна, 30-32

тел.: (044) 455-69-80

e-mail: polygrafi.a.krok@gmail.com