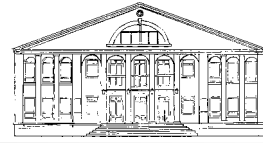


Держава та регіони

Серія: Економіка
та підприємництво
2015 р., № 2 (83)



Науково-виробничий журнал

Голова редакційної ради: **А. О. Монаєнко**,
доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України

Головний редактор:

В. М. Порохня, доктор економічних наук,
професор, академік АЕН України

Редакційна колегія:

О. І. Амоша, доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України, академік НАН України

В. М. Бородюк, доктор економічних наук, професор,
член-кореспондент НАН України

Ю. Г. Лисенко, доктор економічних наук, професор,
член-кореспондент НАН України

Б. М. Андрушків, доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України

В. Г. Бодров, доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України

Ю. С. Петруня, доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України

В. В. Вітлінський, доктор економічних наук, професор

Л. С. Головкова, доктор економічних наук, професор

В. М. Даніч, доктор економічних наук, професор

Ф. В. Зінов'єв, доктор економічних наук, професор

М. М. Іванов, доктор економічних наук, професор,
академік АЕН України

Т. С. Клебанова, доктор економічних наук, професор

В. Л. Корінєв, доктор економічних наук, професор,
академік АЕН України

Р. М. Лепа, доктор економічних наук, професор

В. І. Ляшенко, доктор економічних наук, професор

М. Г. Пивоваров, доктор економічних наук, професор

О. В. Покатасва, доктор економічних наук,
Доктор юридичних наук, професор

В. Л. Осецький, доктор економічних наук, професор

К. С. Салига, доктор економічних наук, доцент

А. Г. Семенов, доктор економічних наук, професор,
академік АЕН України

Г. А. Семенов, доктор економічних наук, професор,
академік АЕН України

Л. Н. Сергєєва, доктор економічних наук, професор

А. А. Ткач, доктор економічних наук, професор,
академік АЕН України

А. М. Турило, доктор економічних наук, професор

О. І. Черняк, доктор економічних наук, професор

Іноземні члени редакційної колегії:

І. Зінов'єв, доктор економічних наук, професор
(Республіка Литва)

В. Курзєнєв, доктор технічних наук, професор
(Російська Федерація)

Ю. Осипов, доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки Російської Федерації
(Російська Федерація)

С. Пелих, доктор економічних наук, професор
(Республіка Білорусь)

Ю. Сокол, доктор хабілітований, професор
(Республіка Литва)

В. Фатєєв, доктор економічних наук, професор
(Республіка Білорусь)

Відповідальний секретар: С. В. Белькова

Редактори: І. Ю. Антоненко, А. О. Бессараб

Технічні редактори: Н. А. Ананьїна, Ю. В. Волошина,

О. В. Дрига

Дизайнер обкладинки: Я. В. Зоська

виходить шість разів на рік

Журнал включено до переліку фахових
видань згідно з наказом МОН
від 06.11.2014 р. № 1279

Засновник:

Класичний приватний університет
Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики,
телебачення та радіомовлення України про державну
реєстрацію друкованого засобу
масової інформації
Серія КВ № 14178-3149ПР від 24.04.2008 р.

Видавець:

Класичний приватний університет
Свідоцтво Державного комітету телебачення
та радіомовлення України
про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 3321 від 25.11.2008 р.

Журнал ухвалено до друку вченою радою
Класичного приватного університету
25 лютого 2014 р., протокол № 6

Усі права захищені. Повний або частковий передрук
і переклади дозволено лише за згодою автора
і редакції. При передрукуванні посилання на журнал
"ДЕРЖАВА ТА РЕГІОНИ. СЕРІЯ: ЕКОНОМІКА
ТА ПІДПРИЄМНИЦТВО" обов'язкове.
Редакція не завжди поділяє думку автора
і не відповідає
за фактичні помилки, яких він припустився.

Адреса редакції:

Класичний приватний університет
69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70Б.
Телефони/факс: (0612) 220-58-42, 63-99-73

Здано до набору 22.01.2015.
Підписано до друку 28.02.2015.
Формат 60×84/8. Різографія. Тираж 300 пр.
Замовлення № 24-15Ж.

Виготовлено на поліграфічній базі
Класичного приватного університету

ЗМІСТ

ЕКОНОМІКА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

<i>С. М. Васильченко, Д. Я. Василюк</i> ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ.....	3
---	---

<i>О. М. Гуцалюк</i> РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИХ РЕСУРСІВ У ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ.....	9
--	---

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕГІОНІВ І ГАЛУЗЕВИХ КОМПЛЕКСІВ

<i>С. О. Давидков</i> АНАЛІЗ СУТНОСТІ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАВДАНЬ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ	13
---	----

<i>В. Л. Корінєв</i> ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВІТЧИЗНЯНОЇ ОЩАДНОЇ СИСТЕМИ ТА ІНСТИТУЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО ЇЇ ФОРМУВАННЯ.....	19
--	----

<i>О. А. Теряник</i> ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ	24
---	----

ЕКОНОМІКА, УПРАВЛІННЯ ТА ОБЛІК НА ПІДПРИЄМСТВІ

<i>Г. О. Закаблук</i> ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	33
---	----

<i>О. В. Коваленко</i> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	43
---	----

<i>Ю. Г. Лелі</i> АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	49
--	----

<i>А. Ю. Шахно, В. В. Буханець, К. П. Скочко</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РІВНЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	53
---	----

<i>Н. М. Шмиголь, А. А. Антонюк</i> СУЧАСНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СТРАХУВАННЯ	59
--	----

ГРОШОВО-КРЕДИТНА, ІНВЕСТИЦІЙНА ТА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА

<i>М. В. Болдуєв</i> ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ УГОД ТА АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ У ПРОЦЕСІ НАДАННЯ СУПУТНИХ АУДИТОРСЬКИХ ПОСЛУГ	64
---	----

<i>А. М. Ткаченко</i> УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ – НАГАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ СЬОГОДЕННЯ.....	70
---	----

ЕКОНОМІКА АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

<i>І. М. Сачовський</i> ДО АНАЛІЗУ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	75
--	----

<i>Г. С. Тимофієва</i> ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ КООПЕРАЦІЇ В КОНТЕКСТІ НАРОЩЕННЯ ОБСЯГІВ ЕКСПОРТУ ЗЕРНОВИХ АГРАРНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ РЕГІОНУ	83
---	----

ДО УВАГИ АВТОРІВ	88
------------------------	----

ЕКОНОМІКА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

УДК 316.344:[339.9:061.1](477)

С. М. Васильченко

кандидат економічних наук, доцент

Д. Я. Василюк

аспірант

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СЕРЕДЬНОГО КЛАСУ В УКРАЇНІ

Розглянуто можливі соціально-економічні наслідки підписання Угоди про створення зони вільної торгівлі між Україною та Європейським Союзом. Проаналізовано й оцінено вплив підписання Угоди на формування та розвиток середнього класу в Україні в розрізі двох його страт: для малого й середнього бізнесу та для високоосвічених і висококваліфікованих найманих працівників.

Ключові слова: середній клас, Угода про асоціацію, Європейський Союз, соціально-економічні наслідки, міграція.

I. Вступ

Сучасний стан національної економіки, політичні й суспільні процеси в Україні визначальною мірою є наслідком історичної необхідності остаточного вибору подальшого шляху розвитку держави – як суто економічного, так і суспільно-політичного. Значущість цього вибору яскраво продемонстрував той факт, що саме відмова від підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (ЄС) (далі – Угоди) спричинила, як виявилось, своєрідний “ефект доміно”, який за дуже короткий проміжок часу кардинально змінив і змінює хід економічних, соціальних, політичних та інших процесів в Україні. Поставши перед новими геополітичними, економічними та соціальними викликами, Українській державі слід ґрунтовно оцінювати наслідки можливих інтеграційних кроків, у тому числі в контексті ймовірних трансформацій стратиграфічних порядків в українському суспільстві, зокрема, у формуванні та розвитку середнього класу.

Наукові проблеми формування та розвитку середнього класу в українському суспільстві перебувають у фокусі наукових досліджень багатьох економістів та соціологів: В. Бакірова, І. Бондар, М. Кіма, Н. Коваліско, С. Макеєва, Р. Савчинського.

Питання євроінтеграції України до ЄС вивчали Ю. Бондаренко, Н. Волченко, О. Григор, Ю. Журавльова, Т. Зінчук, С. Кваша, І. Куліш, Я. Малик, О. Малиновська, Л. Михайлова, Р. Сторожук, О. Сушко, Е. Топалова, О. Чумакова та ін.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати й оцінити ймовірні соціально-економічні наслідки підписання Угоди про зону вільної торгівлі з Європейським Союзом для формування та розвитку середнього класу в сучасному українському суспільстві.

III. Результати

Непроста політична й важка економічна ситуація суттєво ускладнюють наукові оцінки та перспективні прогнози розвитку економічних і пов'язаних з ними суспільних процесів. Проте в умовах кризи доцільність наукових пошуків, навпаки, зростає.

Аналізуючи наслідки підписання Угоди, слід розмежовувати: вплив дії власне цієї Угоди (зміна економічних і політичних умов життєдіяльності) і вплив віддаленої, але ймовірної у свідомості багатьох, перспективи членства України в Європейському Союзі. Часто у своїх аналізах та прогнозах фахівці заходять надто далеко, проте про членство на сьогодні не йдеться, тому зосередимося на тому, що конкретно дає ця Угода для формування та розвитку середнього класу як у державі загалом, так і в Карпатському регіоні зокрема.

Метою створення зони вільної торгівлі між Україною та ЄС є формування спільного економічного простору шляхом поступової економічної інтеграції до спільного європейського ринку через поетапну реалізацію чотирьох свобод – вільного руху товарів, послуг, капіталу та робочої сили.

Вплив на формування та розвиток середнього класу є значною мірою опосередкований. Виокремимо ті очікувані наслідки, що можуть постати за умов дотримання вимог Угоди.

Середній клас нами розуміється як сукупність різних страт, шарів та прошарків, що мають достатній рівень доходів, відповідні кваліфікаційно-освітній рівень, професійний статус, спосіб життя й самооцінку, і обіймають проміжні позиції між вищими й нижчими стратами соціальної стратифікації суспільства. Враховуючи таку різноманітність середнього класу, для спрощення оцінювання умовно згрупуємо його представників відповідно до способу отримання ними основного доходу у два основні прошарки: підприємці (власники, так званий "старий середній клас") і прошарок найманих працівників – високоосвічених та висококваліфікованих спеціалістів (фахівці, менеджери, управлінці, так званий "новий середній клас").

Аналізуючи текст самої Угоди [3], наявні напрацювання [1; 4], виступи представників влади та думки експертів [2], окреслимо головні потенційні наслідки набуття її чинності для формування та розвитку середнього класу для обох виділених прошарків.

1. Наслідки для малого та середнього бізнесу (власники середнього за обсягом індивідуального та акціонерного капіталу, роботодавці, окремі фермери).

Головним чинником трансформації є ймовірна зміна "правил гри" у бізнес-середовищі країни. Значною мірою це залежить від здатності й готовності сучасних українських підприємців вести свою діяльність суворо у правовому полі. Крім того, однією з центральних проблем тут є здатність України виконати взяті на себе зобов'язання, іншими словами – інституційна спроможність державних органів України. Потрібні, передусім, інституційні реформи, які б створили прозорі умови для бізнесу, сприяли передбачливості та прогнозованості його ведення, переважно, із зарубіжними партнерами. Водночас це вимагає компетентності українських підприємців у веденні бізнесу. Отже, отримання вигоди від транснаціоналізації власної господарської діяльності можливе за умов дотримання стандартів та "правил гри" ЄС.

За таких умов підприємець повинен передбачити наслідки й прийняти рішення стосовно подальшої діяльності – закриття неконкурентоспроможних підприємств, перехід на інше виробництво (послугу), слідування тенденціям тощо.

Для українських підприємців найсуттєвішим буде зниження тарифних обмежень з боку ЄС у таких галузях, як: легка промисловість, хімічна промисловість, машинобудування, харчова промисловість, що сприятиме покращенню доступу українських виробників на відповідні ринки. Уведення тарифних квот, які дозволять нульовий експорт в ЄС у межах квоти, створює можливість українському бізнесу для завоювання

ринку. Проте на сьогодні слід говорити про те, що далеко не всі підприємці, зокрема ті, що можуть бути зараховані до середнього класу, зможуть швидко адаптуватися до нових вимог і зорієнтувати свій бізнес на зовнішні ринки. За даними консалтингових компаній ЄС, найпозитивніший вплив імплементації Угоди можуть відчувати українська легка промисловість, машинобудування й деякі підгалузі сільського господарства [2].

Крім того, зниження українських ввізних мит створює можливості для зниження внутрішніх цін. За оцінками Інституту економічних досліджень та політичних консультацій (ІЕДПК) на основі прикладної моделі загальної рівноваги для України, лібералізація ввізних мит між Україною та ЄС зумовить зростання сукупного добробуту домогосподарств на 1,3% у середньостроковій перспективі й на 4,6% у довгостроковій перспективі за інших рівних умов [1, с. 18]. Щоправда, в сучасних умовах економічної дестабілізації має місце загальне падіння добробуту громадян, що, безумовно, завдало болячого удару зокрема і представникам середнього класу, опустивши їх на нижчі щаблі стратифікаційної шкали суспільства за рівнем матеріального становища.

У середньо- та довгостроковій перспективах можуть виграти ті підприємці, хто йтиме в ногу з часом, адже формування спільного ринку з ЄС відкриває доступ до нових технологій і продуктів у різних сферах: фінанси, транспорт (зокрема, полегшення процедури перетину кордону), пошта та зв'язок, розширення вибору в електронній торгівлі, сфері інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ), можливість здійснення електронних грошових операцій за кордон, відкриття рахунків в іноземних банках, здійснення інвестицій за кордон. Усі ці чинники позитивно впливатимуть на ведення бізнесу українськими підприємцями як в Україні, так і за кордоном. Однак для цього варто запроваджувати інтенсивні курси іноземних мов і створення відповідних консалтингових центрів для надання відповідних послуг представникам малого та середнього бізнесу.

Можливостям залучення іноземних інвестицій можуть сприяти покращений інвестиційний клімат і більші гарантії від держави. Зокрема, поліпшення одного із компонентів інвестиційного клімату (процедури реєстрації підприємств) сприятиме зростанню кількості інвестицій, створенню більшої кількості компаній, збільшенню попиту на робочу силу, і як наслідок – зростання рівня зайнятості та рівня доходів домогосподарств (у вигляді заробітної плати й доходів приватних підприємців – фізичних осіб).

Імплементація європейських стандартів політики в галузі підприємництва дасть змогу створити адекватні умови для розвитку

малого й середнього підприємництва та інноваційних компаній, що нині стримується величезною кількістю адміністративних бар'єрів, та створити середовище для зростання зайнятості та доходів населення.

Зростання конкуренції серед українських та іноземних постачальників послуг має позитивно позначитися на рівні якості та ціні обслуговування кінцевих споживачів – фізичних осіб таких послуг. Водночас, зростання конкуренції може стримувати створення нових компаній у сфері послуг та, відповідно, бути бар'єром для створення більшої кількості робочих місць [1, с. 47].

Для підприємців Карпатського регіону спрощені умови перетину кордону та нівелювання митних бар'єрів сприятимуть розвиткові як прикордонної торгівлі, так і загалом інтенсифікації торговельної сфери у прикордонних регіонах.

Зауважимо, що вищезазначені потенційні позитивні наслідки можуть мати місце за умови подолання корупції в органах влади та прозорі умови в бізнес-середовищі країни та її регіонів. Значну роль має відігравати громадянське суспільство – саме контроль суспільних громад за діями органів влади та загалом активна участь у політичному й економічному житті свого регіону є необхідною умовою досягнення цілей позитивних змін і добробуту в суспільстві.

2. Наслідки для високоосвічених і висококваліфікованих найманих працівників (фахівці, менеджери тощо, так званий "новий середній клас").

З точки зору цієї категорії представників середнього класу, позитивні ефекти, насамперед, матимуть значення для самозайнятих працівників, для яких має спроститися режим перебування та діяльності щодо надання послуг на території країн-членів ЄС. Також встановлення чіткіших процедур внутрішньо-корпоративного руху персоналу на території ЄС та України має створити сприятливі умови для зростання професійної кваліфікації та навичок українських найманих працівників. Іншими словами, велика частка висококваліфікованих спеціалістів матиме змогу реалізувати свої здібності за кордоном, отримуючи значно більшу винагороду, ніж в Україні. Проте, з іншого боку, взаємне відкриття ринків створить більшу конкуренцію для самозайнятих осіб, що є резидентами України, на внутрішньому ринку послуг.

Деклароване в Угоді налагодження взаємного визнання кваліфікаційних рівнів та/або професійного досвіду в певних секторах послуг має значно полегшити транс-кордонний рух фахівців (включаючи переміщення всередині корпорацій), полегшити надання послуг на території країн-членів ЄС, сприяти зростанню професійної кваліфікації та досвіду, і як результат – підви-

щення конкурентоспроможності українських фахівців та рівня їхніх доходів. Водночас, спрощення регуляторних бар'єрів має зробити українські ринки послуг відкритішими для доступу фахівців з ЄС та призвести до відповідного зростання конкуренції на окремих ринках послуг. Проте завдяки цим процесам поступово формуються спільні ринки професійних послуг, на якому українські фахівці зможуть реалізувати свій потенціал у різних країнах.

Загалом вартість послуг значною мірою має орієнтуватися на споживчі можливості, а їхня якість матиме тенденцію до підвищення.

Посилення захисту прав інтелектуальної власності може стимулювати інноваційну активність частини населення, а також може вплинути на ринок праці. Крім того, споживачі матимуть більше гарантій щодо користування справжніми товарами, а не підробками.

Окремої уваги заслуговує аналіз потенційних наслідків імплементації Угоди в науковій сфері. З одного боку, модернізація національної системи наукових досліджень на основі стандартів ЄС дасть змогу покращити якість підготовки науковців і спеціалістів та розширення можливостей для реалізації проектів спільної співпраці з європейськими країнами, що дасть змогу підвищити рівень кваліфікації, знань і досвіду українських науковців. З іншого – збільшення уваги системи науки до питань охорони здоров'я, зміну клімату та безпечності навколишнього середовища (на сьогодні в ЄС) дасть змогу збільшити кількість прикладних наукових досліджень у цих сферах та підвищити загальний рівень безпеки навколишнього середовища для населення в довгостроковій перспективі [1, с. 108].

Співпраця вітчизняної науки з науковими установами дає можливість суттєво поліпшити економічне становище українських науковців. Інтенсифікація їхньої участі в наукових та практичних проектах ЄС, здобуття грантів та інші форми співпраці сприятимуть поступовому позбавленню залежності вітчизняної від бюджетного фінансування та переходу до нових форм функціонування наукових закладів та загалом ролі науки в економічному житті країни та регіону.

Важливими положеннями Угоди є співпраця в екологічній сфері. Зокрема, прогнозується зростання зайнятості, пов'язане з імовірним видобутком вуглеводнів, зокрема, сланцевого газу, забезпеченням розроблення та дотримання вищих екологічних стандартів, розвиток сучасних екологічно чистих виробничих технологій і очисних систем. Необхідність дотримання екологічних норм і стандартів ЄС стимулюватиме розвиток екологічного моніторингу, створення (чи модернізацію існуючих) та належне функціонування відповідних структур. Співпраця у

цій галузі супроводжуватиметься відповідною фінансовою підтримкою ЄС, що сприятиме зайнятості та зростанню рівня доходів.

Важливою є також співпраця з ЄС у космічній галузі, що посилюватиме її пріоритетність і забезпечуватиме високі рівні зайнятості та доходів.

Окремі переваги можуть отримати представники творчих професій – кращу мобільність у межах ЄС, а також вигоди від розвитку культурного розмаїття і збереження культурної та історичної спадщини. Розвиток культури й мистецтва, музейної справи, “зелений” туризм, створення умов для активного відпочинку та проведення дозвілля – ці та інші сфери повинні стати одними з пріоритетних напрямів економічної політики. В цьому аспекті важливу роль повинні відігравати регіональні й місцеві органи влади.

Суттєвий поштовх до зростання доходів представників середнього класу може дати наближення до європейських соціальних стандартів. Прийняття статистичних стандартів ЄС може покращити якість надання певних бюджетних соціальних програм, які ґрунтуються на вихідних статистичних даних, наприклад даних про споживчий кошик (структура якого не оновлювалася багато років і не відповідає стандартам ЄС), від якого залежать рівні заробітних плат різних категорій населення. Відповідно, головною умовою є закріплене законодавством значне зростання рівня мінімальної заробітної плати.

Крім можливостей працевлаштування, вільного переміщення для навчання, проживання, працевлаштування згідно з особистими потребами, для представників середнього класу важливим є трансформація практик споживання. Зростання можливостей виборів товарів і послуг передбачає поліпшення якості життя населення, що є умовою розвитку середнього класу. Щоправда, в сучасних економічних умовах такий критерій не є визначальним.

Встановлення додаткового ввізного мита на легкові автомобілі передбачає зменшення можливостей для споживачів, оскільки вони не зможуть скористатися перевагами лібералізації торгівлі – більшим вибором і нижчими цінами. Крім автомобілів, зростання цін відбудеться: у житлово-комунальній сфері – на природний газ, електроенергію та теплову енергію (держава вживатиме відповідних заходів соціального захисту шляхом субсидування); на продукцію, захищену правом інтелектуальної власності (проте це буде якісний авторський продукт); екологічно безпечні товари внаслідок поліпшення захисту прав споживачів (однак це будуть безпечні високоякісні продукти); вживаний одяг.

Поряд із цим, населення матиме можливість отримувати якісніші послуги у галузі базової та вищої освіти, у сфері молодіжної

політики, що позитивно впливатиме на подальшу конкурентоспроможність молоді на ринку праці й загальне поліпшення якості життя. Загалом, молодь, сформована в інших економічних умовах, володіючи необхідними знаннями для діяльності в цих умовах у межах Угоди, повинна виступати генератором економічних зрушень, виразником нової економічної політики держави та мотиватором економічних трансформацій на регіональному та місцевому рівнях.

Окрему увагу заслуговує аналіз наслідків зближення з ЄС у міграційній сфері. З огляду на багатоманітність міграційних процесів та їх наростаючий характер відзначимо головні наслідки, що мають місце зараз у різних сферах суспільного життя країни та її регіонів:

1) кваліфікаційно-інтелектуальна сфера: за сучасних умов істотними негативними тенденціями є відтік знань, умінь і досвіду, “вимивання” суспільного інтелекту;

2) демографічна сфера:

- кількісні та якісні демографічні зміни: оскільки лєвова частка мігрантів репродуктивного віку, відбувається деформація віково-статевої структури населення країни, а саме зростання частки населення передпенсійного й пенсійного віку;
- трансформація демографічної поведінки: поширення норм, прийнятих у новій країні проживання, – старший вік вступу в шлюб і менша кількість дітей;

3) соціокультурна сфера: пов'язані з міграцією процеси суспільних і культурних змін впливають на підприємництво, норми поведінки в суспільстві й характер політичних трансформацій;

4) етнонаціональна сфера: денационалізація емігрантів – втрата ними національної, культурної, релігійної ідентичності; крім цього, виїзд корінного населення та імміграція в перспективі може призвести до зміни національного складу населення країни та викликає певні культурні й соціальні ризики.

Загалом, оцінюючи можливі наслідки спрощення, а в перспективі скасування візового режиму з країнами ЄС, зауважимо, що для запобігання та пом'якшення негативних наслідків міграцій головні зусилля державної та регіональної міграційної політики слід спрямувати на переведення еміграційних процесів у статус циркулюючої міграції. Саме такий вид міграції може не тільки зменшити негативні наслідки виїзду кваліфікованих фахівців, а й дати позитивний ефект для економіки регіону походження мігранта за рахунок привнесення набутого за кордоном досвіду, умінь і навичок. У Карпатському регіоні альтернативою еміграції виступає транскордонна маятникова трудова міграція, яка вже тривалий час є вагомим джерелом доходів значної частки населення прикордонних регіонів України.

Положення про Зону вільної торгівлі з ЄС, зокрема, передбачають наповнений конкретним змістом пріоритетний зв'язок між нашою країною та державами, на які припадає максимум міграційних потоків з України. Враховуючи факт інтенсивної міграції (як короткочасної, циркуляційної, так і довготривалої), конкретизація положення про Зону вільної торгівлі виступає особливо актуальною стосовно Польщі, Італії, Чехії, Іспанії, Німеччини, Угорщини та Португалії, на які припадає більше половини міграцій з України. Мова йде не тільки про низькокваліфіковану робочу силу – в зарубіжних країнах зростає попит на високоосвічених українських фахівців зі спеціальностей, що визначають техніко-технологічний та інформаційний прогрес у наш час, або визначатимуть його в найближчій перспективі. Саме ця категорія мігрантів, обсяги якої, очевидно, зростають б і навіть без підписання зазначеної Угоди, може й повинна принести відповідні дивіденди не лише для країн-реципієнтів, а й для країни їхнього походження.

Однак для отримання позитивних ефектів від міграційних процесів Україна повинна виконати низку обов'язкових вимог, спрямованих на підвищення в короткотривалі терміни ефективності українського виробництва, істотного поліпшення якості основних видів продукції, забезпечення прийнятної рівня її конкурентоспроможності на відкритих ринках праці, товарів та послуг, про що йшлося вище. При виконанні цих умов у країні можуть продуктивно збалансуватися обсяги еміграції та імміграції, пом'якшиться проблема відтоку носіїв інтелектуального потенціалу, стане реальністю вірогідність повернення вітчизняних фахівців з ІТ-, біо-, енерготехнологій, технологій зв'язку та інших напрямів, що визначатимуть у найближчій перспективі вектори сталого розвитку економіки. Реєміграція представників найвищого рівня кваліфікації сприятиме створенню нових робочих місць, причому з перспективою на майбутнє, а отже, сприятиме стабілізації рівня зайнятості на місцях, що дасть змогу розвиватися середньому класу в Україні та, зокрема, в її регіонах.

IV. Висновки

У ході реалізації положень підписаної Угоди про ЗВТ з ЄС головні зусилля слід спрямовувати не стільки на процес євроінтеграції України, як на модернізацію самої держави, її економічних, соціальних і політичних інститутів.

Загальною тенденцією імплементації Угоди в контексті впливу на формування та розвиток середнього класу є поступове переведення значних прошарків "периферії" середнього класу в його "ядро". Передусім це може бути здійснено завдяки зростанню доходів представників середнього класу – як

підприємців, так і висококваліфікованих найманих працівників. Процес євроінтеграції може виступити каталізатором розвитку середнього класу, особливо тих його представників, які не мають змогу повною мірою реалізувати себе в сучасній економіці України. Проте трансформація у стратифікаційних порядках українського суспільства через поступову імплементацію змістовних положень Угоди відбуватиметься, очевидно, достатньо повільними темпами. Ця зміна ускладнюється сучасною економічною кризою, що зумовила низхідний вектор переміщення у стратиграфічних порядках суспільства потенційних представників середнього класу за рівнем добробуту.

Очікуваними наслідками для підприємців як представників середнього класу є: покращення доступу українських виробників на відповідні ринки, що стане можливим завдяки зниженню тарифних обмежень з боку ЄС (зокрема, у легкій та хімічній промисловості, машинобудуванні, харчовій промисловості); відкритий доступ до нових технологій та продуктів у різних сферах: фінанси, транспорт (зокрема, полегшення процедури перетину кордону), пошта та зв'язок, розширення вибору в електронній торгівлі, сфері інформаційних та комунікаційних технологій (ІКТ), можливість здійснення електронних грошових операцій за кордон, відкриття рахунків в іноземних банках, здійснення інвестицій за кордон; поліпшення інвестиційного клімату, що створить адекватні умови для розвитку малого та середнього підприємництва.

Основними наслідками для другого прошарку середнього класу можуть бути: переваги для самозайнятих працівників – можливість надання послуг у країнах ЄС; гарантії дотримання високих стандартів праці; запровадження статистичних стандартів ЄС, зокрема, перегляд споживчого кошика та рівня мінімальної заробітної плати; зростання кваліфікації та навичок вітчизняних працівників (внаслідок посилення руху персоналу на території ЄС та України); взаємне визнання кваліфікаційних рівнів та/або професійного досвіду в певних секторах послуг; посилення захисту прав інтелектуальної власності; запровадження стандартів ЄС дасть змогу поліпшити якість підготовки науковців і спеціалістів, що сприятиме реалізації проектів спільних досліджень, зростанню кількості прикладних досліджень.

Загалом, оцінюючи можливі наслідки спрощення, а в перспективі скасування візового режиму з країнами ЄС, зауважимо, що для запобігання та пом'якшення негативних наслідків міграцій зусилля державної та регіональної міграційної політики слід спрямувати на переведення еміграційних процесів у статус циркулюючої міграції. Саме такий вид міграції може не тільки зменшити негативні наслідки виїзду кваліфікованих фахівців, а й дати

позитивний ефект для економіки регіону походження мігранта за рахунок привнесення набутого за кордоном досвіду, умінь і навичок.

Список використаної літератури

1. Економічна складова Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС: наслідки для бізнесу, населення та державного управління (Попередня версія для обговорення на публічних дебатах 2–4 липня 2013 року) / за ред. І. Бураковського та В. Мовчан // Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. – Київ, 2013. – 141 с.
2. Меленчук А. Угода про асоціацію: чого чекати українцям? [Електронний ресурс] / Анна Меленчук // Віче. – 2012. – квітень. – № 8. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/3077>.
3. Угода про асоціацію між Україною та ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eeas.europa.eu/delegations/ukraine/documents/association_agreement/guide.pdf.
4. Угода про асоціацію Україна-ЄС: дорожказ реформ / О. Сушко, О. Зелінська та ін.; ред. О. Сушко. – Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні, 2012. – 55 с.

Стаття надійшла до редакції 08.01.2015.

Васильченко С. Н., Василюк Д. Я. Евроинтеграционный фактор формирования и развития среднего класса в Украине

Рассмотрены возможные социально-экономические последствия подписания Соглашения о создании зоны свободной торговли между Украиной и Европейским Союзом. Проанализировано и оценено влияние подписания Соглашения на формирование и развитие среднего класса в Украине в разрезе двух его страт: для малого и среднего бизнеса и для высокообразованных и высококвалифицированных наемных работников.

Ключевые слова: *средний класс, Соглашение об ассоциации, Европейский Союз, социально-экономические последствия, миграция.*

Vasylychenko S., Vasyliuk D. European Integrative Factor in the Formation and Development of the Middle Class in Ukraine

There were identified and evaluated the main effects of signing the Agreement on free trade zone between the European Union and Ukraine in the context of formation and development of the middle class. A likely trend of the implementation of the Agreement in the context of the impact on the formation and development of the middle class is a gradual transfer of significant layers of the "periphery" of the middle class in its "core".

The process of European integration can become a catalyst for the development of the middle class. However, the transformation in stratified formations of the Ukrainian society through the gradual implementation of the substantive provisions of the Agreement will be quite slow.

Expected consequences for entrepreneurs as members of the middle class are: improving access of Ukrainian producers on relevant markets, which will be possible thanks to the reduction of tariff barriers by the EU; opening access to new technologies and products in various fields, the expansion of choice in electronic commerce, information and communication technologies, investing abroad; improvement of the investment climate that will create adequate conditions for development of small and medium enterprises.

The main impact for the second layer of the middle class can be: benefits for self-employed workers – the ability to provide services in the EU; ensure compliance with high standards of work; increase the qualifications and skills of domestic workers; mutual recognition of qualification levels and/or professional experience in specific services sectors; strengthening the protection of intellectual property rights; the introduction of EU standards will improve the quality of training of scientists and specialists.

Evaluating the possible consequences of simplification, and in the future the abolition of visa regime with EU countries, to prevent and mitigate the negative impacts of migration, we offer the main effort of migration policy to guide the transition of immigration in circulation status. It is the type of migration, which may not only reduce the negative impact of the departure of skilled professionals, but also may have a positive effect on the economy of the migrant's region by introducing purchased abroad experience, abilities and skills.

Key words: *middle class, Association Agreement, European Union, socio-economic impacts, migration.*

УДК 336.71

О. М. Гуцалюккандидат економічних наук
Класичний приватний університет

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНИХ РЕСУРСІВ У ФІНАНСОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

У статті розглянуто сутність і основні поняття інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової безпеки банків. Висвітлено теоретичні аспекти інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової безпеки. Надано характеристики негативних впливів на стан фінансових активів банку. Визначено загрози як джерело ризиків і негативних впливів, типи загроз і критерії їх класифікації, а також найбільш розповсюджені способи порушення фінансової безпеки банку. Виокремлено основні інформаційно-аналітичні функції та завдання інформаційно-аналітичної діяльності в сфері фінансової безпеки. Запропоновано склад безпечної інформаційної інфраструктури, завдання, ролі та засоби, які використовують на різних організаційних рівнях роботи у сфері фінансової безпеки.

Ключові слова: технології управління, фінансова безпека, інформаційно-аналітичні ресурси банку, фінансовий контроль, діяльність комерційного банку.

I. Вступ

Банківська діяльність завжди пов'язана з ризиком, можливим витокон конфіденційної інформації, наявністю внутрішніх і зовнішніх загроз. Напружена криміногенна ситуація в країні, поява в нашій державі активно діючих структур економічної розвідки, міжнародної організованої злочинності, повсюдне застосування жорстких методів впливу на банківські структури визначають актуальність розглянутої проблеми на найближчу перспективу.

Недосконалість системи економічної й фінансової безпеки, відсутність конструктивних методів захисту банківської діяльності визначає її нестійкість. Проте ефективної, науково обґрунтованої концепції та механізму забезпечення фінансової безпеки банківської діяльності на сьогодні не запропоновано.

Серед проблем захисту банківської діяльності від загроз зовнішнього й внутрішнього характеру набуває актуальності необхідність забезпечення охорони фінансових ресурсів, захист інформації, майна й персоналу комерційного банку, створення механізмів фінансового захисту банківської системи тощо.

Дослідженням у сфері фінансового забезпечення економічної безпеки на рівні банків, підприємств і держави присвячено наукові праці таких учених, як Т. М. Болгар [4], Л. О. Добрик, Е. Дж. Долан, А. О. Епіфанова [2], Г. В. Запорожець [1], А. М. Кобиліна, А. В. Леншін [3], Р. Л. Міллера, О. Л. Пластун, С. М. Побережний, Л. М. Стрельбицька, М. П. Стрельбицький [5], П. С. Роуз, Дж. К. Ван Хорн та ін.

Внесок цих учених у вирішення проблем забезпечення фінансової безпеки на різних

рівнях і в різних сферах є ґрунтовним, але необхідно відзначити, що питання фінансової безпеки банків все ще недостатньо вивчені.

II. Постановка завдання

Метою статті є теоретичне обґрунтування ролі інформаційно-аналітичних ресурсів у фінансовому забезпеченні технологій управління економічною безпекою банківських установ, основи безпеки банківської діяльності, усунення можливостей завдання банку збитків або упущення ним вигоди, забезпечення його ефективної діяльності та якісної реалізації операцій і угод.

III. Результати

Для комерційних банків особливо значущими є такі умови ефективної та безпечної діяльності, як забезпечення зворотності кредитів, підвищення прибутковості, підтримка ліквідності, зниження банківських ризиків. На сьогодні в українських банках склалася певна система безпеки їх діяльності, яку можна розглядати як стан стійкої життєдіяльності, за якого забезпечує реалізація основних інтересів, пріоритетних цілей банків, захист від зовнішніх і внутрішніх дестабілізуючих факторів незалежно від умов їх функціонування. Основним критерієм ефективності безпеки банківської діяльності є стабільність фінансового та економічного стану банку.

Досягнення мети безпеки банківської діяльності забезпечується виконанням таких завдань:

- профілактика та запобігання правопорушенням і злочинним посяганням на власність, персонал та імідж банку;
- своєчасне виявлення реальних і потенційних загроз банку, проведення заходів щодо їх нейтралізації;
- оперативне виявлення змін і негативних тенденцій у сферах діяльності, інтересів та

- інформаційної уваги банку, своєчасне реагування елементів його структури на них;
- виявлення та формування умов, сприятливих для реалізації банком своїх інтересів;
- виховання та навчання персоналу банку з питань безпеки;
- послаблення шкідливих наслідків від акцій конкурентів або злочинців з підризу безпеки банку;
- збереження і ефективне використання фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсів банку.

Розуміючи безпеку банківської діяльності як багатогранну систему захисту інтересів банку, можна визначити її основні види – сукупність заходів єдиної спрямованості, що здійснюються у межах певної групи завдань безпеки.

Видами безпеки банківської діяльності є: *особиста безпека* – забезпечення спокійної роботи, вільного переміщення і відпочинку кожного працівника банку.

Досягається виконанням усіма працівниками застережних заходів, передбачених умовами та правилами роботи й нормами особистої поведінки, проведенням спеціальних охоронних заходів, вивченням і дотриманням кожним працівником правил поведінки в екстремальних умовах;

колективна безпека – забезпечення спокійного, планового й ефективного ритму роботи підрозділів банку.

Досягається створенням доброзичливої, спокійної атмосфери в колективах, дотриманням принципів справедливості, правильними підходами до стимулювання праці, постійним вивченням психологічної ситуації в колективах банку, своєчасним виявленням напруженості у взаєминах працівників, клієнтів і акціонерів банку, запобіганням конфліктним ситуаціям і швидким вирішенням їх, виконанням режимних і охоронних заходів;

економічна безпека – забезпечення умов для ефективного проведення банком операцій і здійснення угод, зберігання і раціонального використання кредитних і фінансових ресурсів банку, надійного зберігання і транспортування готівки та цінностей, правильної експлуатації техніки й обладнання установ банку.

Досягається виваженою політикою керівництва банку в усіх сферах банківської діяльності, що забезпечує виправданий ризик і ефективне вкладання коштів; усебічним знанням і урахуванням особливостей ситуації в регіонах, країні та за її межами, прогнозуванням розвитку; наявністю інформації про внутрішнє та зовнішнє середовище діяльності банку, ділову, фінансову й виробничу активність клієнтів; створенням ефективного комплексу заходів захисту електронної системи платежів банку й запобіганням витоку коштів шляхом фальсифікації фінансових документів; наявністю таких, що відповідають встановленим вимогам, місць зберігання го-

тівки, цінностей, технічних засобів, транспорту та обладнання установ банку, вмілою їх експлуатацією, грамотною організацією виконання режимно-охоронних заходів; створенням ситуації бережливого ставлення до майна банку, суворої та неминучої відповідальності за посягання на матеріальні засоби та за їх псування, ефективним плануванням і додержанням правил пожежної безпеки;

інформаційна безпека – формування інформаційних ресурсів банку та організація гарантованого їх захисту.

Досягається створенням у банку системи збору й обробки інформації, проведенням відповідних заходів щодо її зберігання та розподілу, визначенням категорій і статусу банківської інформації, порядку і правил доступу до неї, дотриманням усіма працівниками, клієнтами та акціонерами банку норм і правил роботи з банківською інформацією, своєчасним виявленням спроб і можливих каналів витоку інформації та їх перетинанням.

Надійність й ефективність банківської діяльності забезпечуються через реалізацію відповідних вимог до системи безпеки банку (безперервність, плановість, конкретність, активність, універсальність і комплексність).

Сили безпеки керуються у своїй діяльності відповідними принципами, в основу яких покладено принцип законності. Останній передбачає, що заходи, які здійснюються у необхідних для забезпечення безпеки банківської діяльності межах, ґрунтуються на чинному законодавстві України та визначених міжнародних актах, постановах Кабінету Міністрів України, указах Президента України, нормативних актах Національного банку України, міністерств і відомств, нормативних документах місцевих органів влади та самого банку. Заходи безпеки банку реалізують у формі охорони, режиму та інформаційно-аналітичного забезпечення його діяльності. Такі форми реалізації заходів безпеки у практичній діяльності банків найбільш характерні для банківського бізнесу й застосовують практично всі банки світу.

Концепція безпеки комерційного банку являє собою науково обґрунтовану систему поглядів на визначення основних напрямів, умов і порядку практичного розв'язання завдань захисту банківської справи від протиправних дій і несумлінної конкуренції.

Під безпекою комерційного банку розуміють стан захищеності інтересів власників, керівництва й клієнтів банку, матеріальних цінностей та інформаційних ресурсів від внутрішніх і зовнішніх загроз (рис. 1).

Забезпечення безпеки є невід'ємною складовою діяльності комерційного банку. Стан захищеності передбачає вміння і спроможність банку надійно протистояти будь-яким спробам кримінальних структур або несумлінних конкурентів завдати шкоди законним інтересам банку.

Інформаційні ресурси – сукупність інформації, яка перебуває у розпорядженні банку та використовується ним для забезпечення операцій, угод та управління діяльністю		
Інформаційна інфраструктура – система носіїв (об'єктів, засобів) інформації, які використовуються для інформаційного забезпечення різних видів діяльності банку		
Структура інформаційних ресурсів банку		
Юридична інформація	Ділова інформація	Інформація про безпеку діяльності
Фінансова інформація	Технічна інформація	Інформація про технології управління
Комерційна інформація	Інформація про персонал	Інші види інформації

Рис. 1. Інформаційні ресурси банку

Опановуючи зміст інформаційно-аналітичної роботи банку по забезпеченню фінансової безпеки необхідно визначити об'єкти й суб'єкти безпеки (рис. 2).

Об'єктами безпеки є:

- персонал (керівництво, відповідальні викоавці, співробітники);
- фінансові засоби, матеріальні цінності, технології управління;
- інформаційні ресурси (інформація з обмеженим доступом, яка становить комерційну таємницю, інша конфіденційна інформація, надана у вигляді документів і масивів незалежно від форми й вигляду їхнього подання).

Суб'єктами правовідносин при розв'язанні проблеми безпеки є:

- держава як власник ресурсів, що створюються, здобуваються і накопичуються за рахунок коштів державних бюджетів,

а також інформаційних ресурсів, віднесених до категорії державної таємниці;

- Національний банк України, що здійснює грошово-кредитну політику країни;
- комерційний банк як юридична особа, що є власником фінансових, а також інформаційних ресурсів, що являють службову, комерційну й банківську таємницю;
- інші юридичні й фізичні особи, у тому числі партнери й клієнти по фінансових відносинах, задіяні в процесі функціонування комерційного банку як усередині країни, так і у зовнішньофінансових зв'язках (органи державної влади, виконавчі органи, організації, залучені для надання послуг у галузі безпеки, що обслуговує персонал, клієнти тощо);
- служби безпеки комерційних банків і частини охоронно-детективної структури.

Інформаційно-аналітична робота		
ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ	ЗБІР ІНФОРМАЦІЇ	ОБРОБКА ІНФОРМАЦІЇ
1. Визначення сфер та об'єктів інформаційної уваги банку. 2. Визначення мети та завдань інформаційно-аналітичної роботи. 3. Підбір та підготовка сил і засобів для інформаційно-аналітичної роботи. 4. Планування роботи. 5. Визначення та постановка завдань виконавцям. 6. Забезпечення інформаційно-аналітичної роботи. 8. Контроль діяльності сил і засобів, які задіяні в інформаційно-аналітичній роботі	1. Організація інформаційних каналів. 2. Вибір об'єктів і придбання джерел інформації. 3. Організація роботи з джерелами інформації. 4. Отримання, вилучення, відбір інформації. 5. Забезпечення роботи джерел інформації, підтримання взаємозв'язку з ними та їх контроль. 6. Інформаційний моніторинг та інформаційний аудит у банку	1. Накопичення, оцінювання та аналіз інформації. 2. Класифікація інформації, її співставлення та формування гіпотез. 3. Інтерпретація інформації. 4. Створення інтегрованих баз даних. 5. Розподіл інформації

Рис. 2. Зміст інформаційно-аналітичної роботи у банку

У процесі забезпечення фінансово-економічної безпеки передбачається планування і здійснення сукупності заходів, поєднаних за функціональною ознакою в комплексну систему забезпечення безпеки банку. Тож для ефективної подальшої його діяльності необхідний певний рівень безпеки був відповідний.

IV. Висновки

Враховуючи все вищевикладене, можна сформулювати таке визначення системи фінансової безпеки банку: сукупність взає-

мопов'язаних діагностичних, інструментальних і контрольних заходів фінансового характеру, які повинні оптимізувати використання фінансових ресурсів, забезпечити належний їх рівень і нівелювати вплив ризиків внутрішнього й зовнішнього середовищ. Отже, систему фінансової безпеки необхідно інтегрувати в систему управління банком, що дасть змогу здійснювати постійний контроль за ризиковим середовищем банку й ухвалювати своєчасні та обґрунтовані рішення.

Дія системи повинна ґрунтуватися на принципах мінливості, обачності, об'єктивності, безперервності та оперативності, конфіденційності, комплексності і системності, явності в інтерпретації результатів, що дасть змогу забезпечити стабільну, безкризову та ефективну діяльність банку.

Побудова ефективно діючої системи фінансової безпеки банків є необхідною умовою як стабільності окремо взятого банку, так і банківської системи загалом. Враховуючи ключову роль безпеки банківської системи в комплексі безпеки країни, ці завдання можна визнати першочерговими для національної безпеки.

Список використаної літератури

1. Добрик Л. О. Фінансова безпека банку як основа його стійкості / Л. О. Добрик, Г. В. Запорожець // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" Дніпропетровського державного аграр-

но-економічного університету. – Київ : ТОВ "ДКС Центр", 2014. – № 6.

2. Єпіфанов А. О. Фінансова безпека підприємств і банківських установ : монографія / А. О. Єпіфанов, О. Л. Пластун, В. С. Домбровський. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2009. – 295 с.
3. Кобилін А. М. Інформаційно-аналітичне забезпечення фінансової безпеки банків : навч.-метод. посіб. / А. М. Кобилін, А. В. Леншін. – Харків : ХІБС УБС НБУ, 2013. – 154 с.
4. Стрельбицький М. П. Основи безпеки банківської системи України та банківської діяльності : монографія / М. П. Стрельбицький. – Київ : Кондор, 2004. – 600 с.
5. Фінансова безпека банківської діяльності : навч. посіб. / С. М. Побережний, О. Л. Пластун, Т. М. Болгар. – Суми : ДВНЗ "УАБС НБУ", 2010. – 112 с.

Стаття надійшла до редакції 20.01.2015.

Гуцалюк А. Н. Роль інформаційно-аналітичних ресурсів в фінансовому забезпеченні технологій управління економічною безпекою банківських установ

В статті розглядаються сутність і основні поняття інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової безпеки банків. Розглянуті теоретичні аспекти інформаційно-аналітичного забезпечення фінансової безпеки. Представлена характеристика негативних впливів на стан фінансових активів банку. Визначені загрози як джерело ризиків і негативних впливів, типи загроз і критерії їх класифікації, а також найбільш поширені способи порушення фінансової безпеки банку. Виділені основні інформаційно-аналітичні функції і задачі інформаційно-аналітичної діяльності в сфері фінансової безпеки. Представлено склад безпечної інформаційної інфраструктури, задачі, ролі і засоби, які використовують на різних організаційних рівнях роботи в сфері фінансової безпеки.

Ключові слова: *технології управління, фінансова безпека, інформаційно-аналітичні ресурси банку, фінансовий контроль, діяльність комерційного банку.*

Gutsalyuk A. The Role of Information and Analytical Resources in the Financial Support of Management Technologies by Economic Security of the Banking Institutions

In this paper we consider the nature and basic concepts of information and analytical support to the financial security of banks. Investigated theoretical aspects of information and analytical support of financial security. Given the characteristic of the negative impacts on the financial condition of the Bank's assets. Identified the threat as a source of risks and negative impacts, the types of threats and the criteria for their classification, as well as the most common ways of violating the financial security of the Bank. The main information-analytical functions and tasks of information-analytical activity in the sphere of financial security. Shows the composition of a secure information infrastructure, tasks, roles and tools that are used at multiple levels of work in the field of financial security.

The aim of the article is a theoretical justification for security Essentials banking, eliminating the task of the Bank of the loss or omission of profit, ensuring its effective operation and high quality implementation of operations and transactions. For commercial banks, particularly significant are the conditions for the efficient and safe operation as ensuring repayment of loans, increase of profitability, liquidity, reducing Bank risks. Today in Ukrainian banks, there is a certain security of their activities, which can be regarded as a state of sustainable livelihoods, which provides the implementation of main interests, the priority objectives of banks, protection against external and internal destabilizing factors regardless of the conditions of their operation. The main criterion of efficiency of the banking security systems is the stability of the financial and economic condition of the Bank.

Key words: *technology management, financial security, information and analytical resources of the Bank, financial control, activities of a commercial Bank.*

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РЕГІОНІВ І ГАЛУЗЕВИХ КОМПЛЕКСІВ

УДК 338.2:336.221

С. О. Давидков

аспірант
Класичний приватний університет

АНАЛІЗ СУТНОСТІ ТА ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАВДАНЬ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Проаналізовано визначення сутності податкової політики держави, запропоновано власне визначення. Розглянуто існуючі завдання податкової політики, доповнивши їх напрямом, що спонукає до покращення міжнародного співробітництва нашої держави з іншими. При вивченні принципів податкової політики запропоновано розширити існуючі, ввівши в дію принцип ясності, який допоможе зрозуміти населенню всі аспекти податкової політики держави.

Ключові слова: податкова політика, податки, принципи податкової політики, сутність податкової політики, фіскальна політика, завдання податкової політики.

I. Вступ

У період визначення економічного напрямку і стратегії щодо розвитку держави науковці використовують усі ймовірні шляхи, серед яких значущим для економічної стабілізації стає дослідження податкової політики та податкової системи, які мають цілеспрямовані етапи, що вирішують конкретні завдання. Насамперед податкова політика є головною складовою економічної політики, в сукупність якої входять юридичні акти щодо встановлення видів податку, зборів та обов'язкових платежів, а також порядок їх регулювання та стягнення. Нині в Україні така політика перебуває на стадії постійного оновлення, яка інтегрувала два принципи податкової системи – це європейський та американський. Тому дослідження сутності та завдань податкової політики, яка забезпечує державний бюджет податковими надходженнями, є актуальним.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати поняття сутності податкової політики держави та розглянути її головні завдання щодо стабілізації економічної ситуації в Україні.

III. Результати

Серед українських науковців, які приділяють значну увагу вивченню поняття, сутності податкової політики та ефективного функціонування її інструментів, слід зазначити таких, як В. Андрущенко, Г. Василевська, А. Василенко, В. Вишневський, В. Геєць, О. Данилова, Н. Деева, Т. Єфименко, Ю. Іванов, Т. Калінеск, А. Кізим, А. Крисоватий, І. Лютий, В. Мельник, Т. Меркулова, В. Опа-

ріна, О. Покатаєва, А. Соколовська, Л. Тарангул, В. Федосов С. Юрій та ін.

Віддаючи належне науковим дослідженням, у яких розглянуто зазначені проблеми, питання щодо визначення сутності та завдань податкової політики на сьогодні залишається повністю не розкритим.

Щоб досконаліше зрозуміти сутність податкової політики, потрібно проаналізувати появу такого феномена, починаючи з історії її заснування, адже першочергове розуміння привело до сьогоденного розуміння податкової політики як важеля в управлінні державою.

Однією з перших держав, де зародився термін “оподаткування”, була Римська Імперія, яка витратила багато часу задля того, щоб такий спосіб став одним з основних джерел доходу держави. Податкова система є однією з найдавніших фінансово-економічних систем, яку вигадало людство. Витоки оподаткування дехто вбачає в давніх язичницьких жертвуваннях як добровільній данині вищим силам. При цьому, з давніх часів існував контроль за наповненням казни в будь-якій державі. В період натурального господарства податками на користь керівника або ватажка в натуральному вигляді збиралася частина здобичі, а потім першими джерелами податків були оподатковувані базові цінності: земля, худоба, раби. Тому можна зробити висновок, що податки існують у людському суспільстві понад тисячу років, а для людини немає більш гнітючої процедури, ніж їх сплата [1].

Податкова політика держави є невід'ємною складовою фінансової політики, яка не має самостійного характеру, оскільки

податки як інструмент впливу на економіку застосовують разом з іншими методами її регулювання. Система оподаткування – частина загальної податкової політики держави, а податкова політика – це система відносин, які складаються між платником податку й державою, а також стратегія їх дій у різних умовах господарювання та економічних системах [2]. Тому головною метою такої політики є організація надходжень до бюджету держави з різних джерел для подальшого використання їх у виконанні нею своїх функцій.

Термін “державна податкова політика” розуміють по-різному. Так, у вузькому значенні розуміють як систему оподаткування, що складається з системи податків, об’єкта та суб’єкта оподаткування, ставок оподаткування, механізму їх сплати та вилучення, строків сплати тощо. Але для того, щоб досягти поставлених цілей перед податковою політикою, потрібно спочатку провести глибокий аналіз поняття сутності податкової політики. В науці такий термін поділено на такі категорії, як “податки” та “політику”, які тісно пов’язані між собою. Під терміном “політика” розуміють мистецтво управляти державою, а через “податки” держава формує свої фонди, за рахунок яких вона [3]:

- фінансує деякі витрати на просте й розширене відтворення в народному господарстві;
- фінансує соціальні програми – пенсійного й соціального забезпечення, освіти, охорони здоров’я та ін.;
- забезпечує свою оборону й безпеку;
- утримає законодавчі, виконавчі й судові органи державної влади та управління;
- надає кредити й безвідплатну допомогу іншим країнам.

Виявленню впливу податкової політики на рівень життя населення має передувати визначення сутності самої податкової політики. Загалом, поняття “податкова політика держави” трактується по-різному. Дослідник В. М. Федосов розуміє під податковою політикою діяльність держави у сфері встановлення і стягнення податків, зокрема, з формування державних доходів за рахунок постійних і тимчасових джерел, визначення видів податків, платників, об’єктів, ставок, пільг, механізму зарахування [4].

Крім того, й роботи західних економістів не мають чітких визначень категорії “податкова політика”. Так, С. Фішер, Р. Дорнбуш,

Р. Шмалензі використовують термін “фіскальна політика” і тлумачать її як рішення, що приймають державні структури щодо своїх доходів і витрат. У підручнику “Економікс” Кемпбелла Р. Макконелла та Стенлі Л. Брю поняття фінансово-бюджетної та фіскальної політики об’єднані й визначені як зміни, що вносяться урядом до порядку здійснення державних видатків і оподаткування, спрямовані на забезпечення повної зайнятості та неінфляційного національного продукту. Едвін Дж. Долан, Колін Д. Кемпбелл, Розмарі Дж. Кемпбелл зауважують, що існує два джерела урядового впливу на процес кругообігу доходів у державі, величину номінального національного доходу, а також на ступінь впливу номінальних змін доходу на зміни реальних величин і рівня цін. Це – фіскальна та грошово-кредитна політика. При цьому під фіскальною політикою розуміють політику уряду у сфері оподаткування та державних витрат. Таким чином, можна зробити висновок, що в працях західних теоретиків термін “податкова політика” не використовують, а вживають у понятті “фіскальна політика” [5].

Серед російських учених можна виокремити термін М. В. Карпа – “податкова політика є складовою загальної фінансової політики держави на середньострокову й довгострокову перспективи і охоплює такі поняття, як концепція державної діяльності в сфері оподаткування, податковий механізм, а також управління податковою системою держави” [6].

Такі дослідники, як Б. Х. Алієв і А. Н. Абдулгалімов, зауважують, що “податкова політика – це діяльність держави, що виражена в комплексі заходів, що здійснюється уповноваженими на те органами державної влади й державного управління в сфері податків і зборів, відображаючи класифікацію податків, методи і принципи оподаткування, чинних на законній основі в податковій системі цієї держави” [7].

М. Н. Карасьов розглядає податкову політику як сукупність організаційних, економічних і правових заходів, що забезпечують на єдиних принципах обґрунтовану систематичну діяльність органів держави, направлену на оптимальне, повне й адекватне регулювання оподаткування [8].

Аналогічно російським і західним дослідникам, українські науковці висувають своє трактування сутності податкової політики (табл. 1)

Таблиця 1

Трактування українських учених терміна “податкова політика”

Автор	Трактування
1	2
П. В. Мельник [14]	Податкова політика – це поєднання об’єктивності економічної категорії податків, реального стану системи економічних відносин у державі та суб’єктивності податкової діяльності як сукупності конкретних дій, рішень різних органів, гілок і рівнів державної влади
Я. В. Литвиненко [2]	Податкова політика – це система відносин, які складаються між платником податку і державою, а також стратегія їх дій у різних умовах господарювання та економічних системах

Продовження табл. 1

1	2
В. М. Федосов [15]	Податкова політика – це діяльність держави у сфері встановлення і стягнення податків, зокрема, з формування державних доходів за рахунок постійних і тимчасових джерел, визначення видів податків, платників, об'єктів, ставок, пільг, механізму зарахування
А. І. Крисоватий [17]	Податкова політика – це діяльність держави у сферах запровадження, правового регламентування та організації справляння податків та податкових платежів, які є зняттям розподілу та перерозподілу частини валового внутрішнього продукту та формування централізованих фондів грошових ресурсів держави
О. Д. Василик [16]	Податкова політика – це державна політика оподаткування юридичних і фізичних осіб. Її метою є формування державного бюджету за одночасного стимулювання ділової активності
П. К. Бечко, О. А. Захарчук [1]	Податкова політика держави – це діяльність держави у сфері встановлення, правового регламентування та організації справляння податків і податкових платежів у централізовані фонди грошових ресурсів держави
Г. Ю. Ісаншина [18]	Податкова політика – це система дій, які проводяться державою в галузі податків та оподаткування. Податкова політика знаходить своє відображення у видах податків, розмірах податкових ставок, визначенні платників і об'єктів оподаткування, в податкових пільгах
Д. В. Веремчук [5]	Податкова політика – це сукупність правових, економічних і організаційних заходів держави у сфері оподаткування щодо регулювання податкових відносин, які направлені на забезпечення надходжень податків до централізованих фондів грошових ресурсів держави й стимулювання економічного зростання за допомогою податкової системи

А. Соколовська також запропонувала своє визначення сутності податкової політики, яке полягає у встановленні та зміні елементів податкової системи (різновидів податків, ставок, структури податкової системи, суб'єктів, об'єктів оподаткування, податкової бази, пільг тощо) для забезпечення надходжень до бюджету, достатніх для виконання державою покладених на неї функцій та стимулювання економічного зростання [5].

Вивчаючи вплив податкової політики на соціально-економічний розвиток країни, необхідно охарактеризувати основні особливості податкової політики, які відображають податкове забезпечення необхідних надходжень до бюджету та стимулювання економічного зростання [19].

Разом з цим, проведений аналіз різних підходів до визначення сутності дає змогу сформулювати такі висновки, що "податкова політика" – це:

- система відносин між платником податків і державою;
- сукупність правових, економічних та організаційних заходів щодо регулювання податкових відносин;
- система, яка регулюється лише законодавчими нормативами, встановленими державою;
- діяльність держави у сфері встановлення і стягнення податків, зборів та інших обов'язкових платежів, зокрема для формування доходів державних і місцевих бюджетів за рахунок постійних і тимчасових джерел.

На підставі дослідження пропонуємо визначення сутності податкової політики, під яким розуміємо налагоджену й прозору систему між платником податків та державою, яку контролюють встановлені законодавчо-нормативні документи та розроблена сукупність економічних і організаційних заходів для постійного отримання доходів державних і місцевих бюджетів за рахунок постійних чи тимчасових джерел.

Податкова політика є основним інструментом створення в Україні стабільної системи оподаткування, завданням якої є забезпечення достатнього обсягу надходжень платежів до бюджетів усіх рівнів, ефективного функціонування економіки держави, справедливого підходу до оподаткування всіх категорій платників податків, а також створення умов для подальшої інтеграції України у світове співтовариство [9]. Тому в системі пріоритетів податкової політики все більш вагоме значення набуває ефективність адміністрування податків і результативність діяльності органів державної податкової служби [10].

Зазначимо, що існує три напрями здійснення податкової політики, які використовують на сучасному етапі розвитку економічно розвинуті країни [19]:

- I – високий рівень оподаткування, що в перспективі може призвести до скорочення бюджетних надходжень унаслідок дестимулювання підприємницької діяльності;
- II – низький рівень податкового навантаження на платників. Тобто, коли держава максимально враховує як власні фінансові інтереси, так і інтереси платників податків. Така політика сприяє розвитку реального сектору, оскільки забезпечує сприятливий податковий та інвестиційний клімат;
- III – податкова політика із суттєвим рівнем оподаткування як корпорацій, так і фізичних осіб, що компенсує високий рівень соціального захисту громадян, значна кількість державних соціальних гарантій і програм.

Разом з цим, податкова політика держави визначає та коригує податкове навантаження і податковий тиск на платника чи групи платників (регіони, галузі, підгалузі тощо), де під податковим навантаженням розглядають співвідношення суми стягнених податків до величини сукупного доходу, показавши, яку частину виробленого продукту (зароблених грошей, отриманої ренти тощо)

перерозподіляють у результаті дії бюджетно-податкового механізму [12].

Щодо завдань податкової політики інших держав, наприклад у Російській Федерації цілі прирівнюють до завдань, категорії яких охоплюють економічні, соціальні, контролюючі, екологічні, міжнародні та фіскальні функції податкової служби, а європейські країни також тримаються таких позицій, яким притаманні еволюційність, обґрунтованість і відповідність. Разом з цим, всі країни намагаються дотримуватися принципів рівності і справедливості в податкових питаннях, економічної ефективності, при цьому налагоджують стабільність законодавства, його системність, єдність і гласність.

Згідно з визначенням фінансового словника, метою державної політики оподаткування є формування Державного бюджету та одночасне стимулювання ділової активності підприємств [19]. Дослідивши завдання податкової політики в багатьох країнах та висвітливши в наукових працях деякі завдання податкової політики для складових

соціально-економічного розвитку, пропонуємо свій розподіл (рис. 1), який здатний повністю охарактеризувати існуючі економічні, екологічні та соціальні проблеми в державі на сьогодні.

Податкова політика держави в усіх розвинутих країнах ведеться за певними принципами, які відображають її завдання. Фундаментальні принципи оподаткування сформульовані А. Смітом, серед яких дослідник виокремив такі: загальність податків та їх пропорційність доходу; визначеність; простота і зручність; ефективність стягнення податків. Ці принципи можна вважати початком розробки наукових принципів організації податкової системи як єдиного цілого [20].

Водночас реалізація податкової політики за такими напрямками завдань сприятиме зацікавленості у використанні підприємствами інноваційних, ресурсозберіжних технологій і розвитку соціальної інфраструктури для працівників [19].



Рис. 1. Схема поділу завдань податкової політики

На думку І. П. Адаменка, Я. В. Литвиненка, як і майже всіх дослідників у цьому напрямі, державна податкова політика ґрунтується на таких принципах, як [2]:

- раціональність і повнота – шляхом реформування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва; скасування економічно необґрунтованих податкових пільг; охоплення базою оподаткування подат-

ком на додану вартість усіх кінцевих споживчих витрат;

- фіскальна достатність – шляхом розширення податкової бази, удосконалення системи адміністрування, зменшення масштабів ухилення від сплати податків;
- соціальна справедливість – загальність; недоторканність особистої свободи при обкладанні та стягненні податків; рівність (горизонтальна й вертикальна);

- економічна ефективність – зведення до мінімуму негативного впливу податкової системи на ефективний розподіл ресурсів і господарську діяльність економічних суб'єктів;
- адміністративна простота – законодавча регламентація всіх сторін процесу адміністрування податків; простота і зрозумілість оподаткування; зручність обкладання і стягнення податків для платника; зведення до мінімуму витрат на адміністрування податків;
- стабільність оподаткування – шляхом недопущення зміни ставок податків і зборів та механізмів їх адміністрування пізніше, ніж за шість місяців до початку нового бюджетного року, у якому мають почати діяти нові правила та ставки;
- рівність усіх перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації – шляхом забезпечення однакового підходу до суб'єктів господарювання (юридичних і фізичних осіб, включаючи нерезидентів) при визначенні прав і обов'язків щодо сплати податків і зборів;
- гнучкість – шляхом постійного пристосовування податкової політики до чинної економічної системи, які відбуваються в країні;
- гармонійне поєднання інтересів держави та платників податків і зборів.

Так, це важливі принципи для функціонування податкової політики, але без пояснення населенню, для чого введено в дію державою новий податок, як його будуть стягувати і на кого він поширюється, буде сприймається населенням як ще один новий непотрібний закон, а не цілий етап для стабілізації економіки в країні. Тому насамперед потрібно доповнити їх принципом ясності, який приведе до подальшого розвитку податкової системи та кращого сприйняття населенням нових податків.

Дотримуючись таких принципів, сучасна українська податкова політика повинна і має орієнтуватися на побудову стабільної та зрозумілої системи оподаткування, забезпечення збалансованості інтересів держави та платників податків, залишивши при цьому важливий аспект у створенні єдиних справедливих, прозорих і зрозумілих правил нарахування та сплати податків у державі [13].

IV. Висновки

Дослідивши сутність і завдання податкової політики держави, можна дійти висновків, що не існує безліч визначень її сутності, але відсутній такий повністю розкриває суть сучасної податкової політики. Пропонуємо своє визначення сутності "податкової політики", під яким він розуміємо налагоджену й прозору систему між платником податків та державою, яка контролюється встановленими законодавчо-нормативними докумен-

тами та розробленою сукупністю економічних і організаційних заходів для постійного отримання доходів державних і місцевих бюджетів за рахунок постійних чи тимчасових джерел. Крім того, проаналізувавши завдання та принципи податкової політики, доповнено їх новими, на які необхідно звернути увагу державним органам.

Список використаної літератури

1. Бечко П. К. Основи оподаткування : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / П. К. Бечко, О. А. Захарчук. – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 168 с.
2. Литвиненко Я. В. Податкова політика : навч. посіб. / Я. В. Литвиненко. – Київ : МАУП, 2003. – 224 с.
3. Третьякова О. В. Вплив податкової політики на економічний стан та подальший розвиток країни / О. В. Третьякова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – № 5. – Ч. 4. – С. 147–149.
4. Цимбалюк І. О. Податкове навантаження як критерій ефективності ведення податкової політики [Електронний ресурс] / І. О. Цимбалюк, Н. В. Вишневська. – Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/832/1/tax.pdf>.
5. Веремчук Д. В. Сутність податкової політики та її роль у державному регулюванні економіки [Електронний ресурс] / Д. В. Веремчук. – Режим доступу: <http://dSPACE.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/195/1/1.pdf>.
6. Карп М. В. Налоговый менеджмент : учебник для вузов / М. В. Карп. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 477 с.
7. Алиев Б. Х. Теоретические основы налогообложения : учеб. пособ. / Б. Х. Алиев, А. М. Абдулгалимов ; под ред. А. З. Дадашева. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 159 с.
8. Карасев М. Н. Налоговая политика и правовое регулирование налогообложения в России / М. Н. Карасев. – Москва : Вершина, 2004. – 224 с.
9. Цимбалюк І. О. Податкова безпека в системі фінансової безпеки держави [Електронний ресурс] / І. О. Цимбалюк. – Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/2901/1/podatkovabez.pdf>.
10. Адаменко І. П. Пріоритетні завдання податкової політики в умовах економічних перетворень / І. П. Адаменко // Світовий досвід упровадження індикаторів результативності діяльності органів державної податкової служби : зб. наук. праць за матер. наук.-практ. круглого столу, 29 березня 2013 року / НДІ фінансового права. – Київ : Алерта, 2013. – С. 7–9.
11. Довгань А. С. Напрямки вдосконалення податкової політики України [Електронний ресурс] / А. С. Довгань, А. Г. Савчик.

- Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer31/186.pdf>.
12. Фінанси : навч. посіб. / за заг. ред. А. С. Меглаперідзе. – Київ : Центр учбової літератури, 2013. – 420 с.
 13. Педченко Н. С. Напрями податкової політики України відповідно до Євроінтеграційних процесів [Електронний ресурс] / Н. С. Педченко, Л. А. Лугівська. – Режим доступу: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/1801/1/Лугівська_Л.А._1.pdf.
 14. Мельник П. В. Напрями вдосконалення податкової політики в контексті прийняття Податкового кодексу України / П. В. Мельник // Податкова політика України та механізми її реалізації в податковому кодексі : матеріали наук.-практ. конф. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2005. – С. 3–10.
 15. Федосов В. М. Податкова система України : підручник / В. М. Федосов, В. М. Опарін, Г. О. П'ятченко та ін. ; за ред. В. М. Федосова. – Київ : Либідь, 1994. – 465 с.
 16. Василик О. Д. Податкова система України : навч. посіб. / О. Д. Василик. – Київ : Поліграфкнига, 2004. – 478 с.
 17. Крисоватий А. І. Податкова система : навч. посіб. / А. І. Крисоватий. – Тернопіль : Карт-бланш, 2004. – 304 с.
 18. Ісаншина Г. Ю. Податковий менеджмент : навч. посіб. / Г. Ю. Ісаншина. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 260 с.
 19. Покатаєва О. В. Вплив податкової політики на соціально-економічний розвиток України / О. В. Покатаєва, С. О. Давидков // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – № 11. – С. 17–21.
 20. Білецька Г. М. Гармонізація податкового законодавства: українські реалії : монографія [Електронний ресурс] / Г. М. Білецька та ін. – Київ : Алерта, 2012. – 222 с. – Режим доступу: http://ndi-fp.asta.edu.ua/files/doc/publications/Alerta_NDI_Bilecka_monograf_300712_avt.pdf.

Стаття надійшла до редакції 21.01.2015.

Давыдков С. А. Анализ сущности и исследования задач налоговой политики государства

Проанализировано определение сущности налоговой политики государства, предложено свое определение. Рассматриваются существующие задачи налоговой политики, дополнив их направлением, которое побуждает к улучшению международного сотрудничества нашего государства с другими. При изучении принципов налоговой политики предложено расширить существующие, введя в действие принцип ясности, который поможет понять населению все аспекты налоговой политики государства.

Ключевые слова: *налоговая политика, налоги, принципы налоговой политики, сущность налоговой политики, фискальная политика, задача налоговой политики.*

Davydkov S. Analysis of Nature and Research Tasks State Tax Policy

Relevance of the chosen theme of the article due to the fact that tax policy is a major component of economic policy, which includes a set of legal acts on the establishment of taxes, duties and charges, as well as their management and recovery. In Ukraine, this policy is under constant upgrade that integrates a nearly two principles of the tax system, a European and an American. Therefore, the study of the nature and objectives of tax policy that provides State Budget tax revenues, is relevant.

In his proanalizovav investigated by determining the nature of the tax policy of many scientists, both foreign and domestic, after which he offered his definition which refers to adjusted and transparent system between the taxpayer and the state controlled by the established legal and regulatory documents and developed a set of economic and institutional measures for permanent revenue state and local budgets through permanent or temporary sources.

At the same time, he analyzed the existing problems of tax policy division which is social, economic, regulatory, environmental and fiscal, adding their direction, which leads to improving international cooperation of our country with other countries.

When studied principles which holds the tax policy of the state to carry out their functions and their analysis, the author proposed to extend the existing entering into effect the principle of clarity that helped the public understand the whole aspect of tax policy.

Key words: *tax policy, taxes, principles of tax policy, the essence of tax policy, fiscal policy, tax policy objectives.*

УДК 336.17.51

В. Л. Коріневдоктор економічних наук, професор
Класичний приватний університет**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УКРАЇНСЬКОЇ ОЩАДНОЇ СИСТЕМИ
ТА ІНСТИТУЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО ЇЇ ФОРМУВАННЯ**

У статті висвітлено теоретичні основи української ощадної системи та уточнено трактування цього поняття з урахуванням сучасного розуміння українськими та зарубіжними економістами. Удосконалено класифікацію учасників ощадної системи в Україні. Розглянуто особливості організації і протікання ощадного процесу в межах функціонування української ощадної системи й на цій основі запропоновано інституційний підхід до її формування як об'єкту цілісної системи економіки.

Ключові слова: українська ощадна система, заощадження, організація ощадних взаємин, суб'єкти заощаджень, отримання доходів, організація та протікання ощадного процесу, ощадні інститути.

I. Вступ

На сучасному етапі розвитку економічної науки теоретики значну увагу приділяють дослідженню теоретичних основ і особливостям формування банківської, фінансової, валютної, податкової системи, системи державного фінансового контролю та економічної системи загалом. Помітною працею з цієї проблеми є наукові праці Х. Зайделя, Р. Темплена, Н. Ігошина, Ю. Кашина, Дж. Кейнса, О. Лаврушина, С. Мошенського, В. Ходаківської та ін.

Проте у дослідженнях недостатньо уваги приділено стрижньовим, засадничим питанням, що стосуються процесу формування та функціонування ощадної системи. Немає єдиної методології побудови ощадної системи, чітко не визначені її системоутворювальні елементи та принципи побудови самої системи, що не забезпечує повною мірою її нормальне, ефективне та безперебійне функціонування. Особливо це стосується ощадної системи в Україні.

II. Постановка завдання

Мета статті – уточнити економічну сутність української ощадної системи та вдосконалити класифікацію її системоутворювальних елементів (суб'єктів заощаджень), а також вивчити особливості ощадного процесу в державному масштабі з позиції інституційного підходу до формування цієї системи.

III. Результати

У класичному вигляді під предметом ощадної системи розуміється, на підставі чого зароджуються, формуються та розвиваються взаємовідносини між усіма учасниками системи, тобто заощадження. При цьому визначений предмет системи повинен розглядатися не відособлено та сам по собі, а тільки в нерозривному зв'язку з суб'єктами заощаджень. У такому разі суб'єк-

том заощаджень є заощадник або той, хто безпосередньо може зберігати певні грошові кошти та цінності.

На сьогодні в економічній літературі не існує досить чіткого визначення того, хто є заощадником. Однак більшість українських і зарубіжних економістів визначає заощадника як юридичну чи фізичну особу, що накопичила грошові кошти, які можна інвестувати в цінні папери.

Існують різні точки зору на те, яким чином варто визначати вітчизняну ощадну систему, але практично всі вони зводяться до одного – як система вона складається з ряду елементів. Водночас одні економісти розглядають ощадну систему як систему, що представлена сукупністю трьох основних елементів:

- заощадження у вигляді внесків на банківських рахунках;
- заощадження в страхових полісах;
- заощадження в цінних паперах.

Інші економісти визначають ощадну систему як певний елемент (підсистему) банківської системи в межах окремо взятого комерційного банку як елемент системи управління ресурсами банку. Так, В. М. Мінц вводить поняття контрактно-ощадної системи (безпосередньо пов'язане з поняттям іпотечного кредитування). Ця система дає змогу одночасно забезпечувати банки ресурсами та знижувати кредитний ризик. Основна її ідея полягає в тому, що як довгострокові пасиви, використувані для іпотечного кредитування, можна застосовувати цільові депозити.

Ю. І. Кашин зводить розгляд ощадної системи до сукупності в державному масштабі всіх ощадних інститутів і визначає ощадну систему як результат генезису ощадних установ [4]. При цьому він розуміє під нею єдність:

- системоутворювальної категорії (заощадження);
- реалізовуючого її процесу (ощадного);

– результатів процесу (обсягів фінансових активів суб'єктів накопичення, що перманентно змінюються). Йдеться про фізичних осіб, добродійні та господарючі організації, а також органи влади будь-яких рівнів.

Загалом, дослідження ощадної системи з цих позицій зводиться, переважно, до виявлення тенденцій спрямованості вкладень наявних заощаджень, вивчення депозитної політики окремо взятого комерційного банку чи ж певної сукупності ощадних інститутів. Однак, швидше за все, цього недостатньо для точного комплексного оцінювання стану ощадної системи та ощадного процесу в Україні.

Враховуючи вищевикладене, запропоновано трактування поняття вітчизняної ощадної системи, що дещо відрізняється від усіх існуючих на сьогодні визначень. Її слід розглядати як складну матеріальну соціально-

економічну систему, що постійно розвивається. Основою її є процес організації ощадних взаємин (ощадний процес) суб'єктів і об'єктів заощаджень системи. Безпосередньо її предметом є система заощаджень, регульована державою.

З метою підтвердження викладеної позиції, враховуючи наукові думки економістів з питань визначення складу суб'єктів заощаджень як учасників ощадної системи, запропоновано їх класифікацію (табл. 1). У цьому разі заощадження як предмет ощадної системи характеризують через свою економічну природу результат неспівпадання процесу отримання доходів і їх використання різними суб'єктами заощаджень, основними з яких є суб'єкти приватного сектора (населення чи домашні господарства).

Таблиця 1

Класифікація суб'єктів заощаджень в умовах української економіки

№	Базові ознаки класифікації	Склад суб'єктів заощаджень
1	Суспільний устрій у державі	Заощадники: – перехідної системи; – ринкової системи
2	Форми грошових заощаджень	Заощадники, що мають заощадження у: – вітчизняній валюті; – іноземній валюті; – національній та іноземній валюті
3	Форма організації збережень суб'єктами збережень	Організовані заощадники, які направляють свої тимчасово вільні грошові кошти у внески та депозити. Зокрема, слід виділяти: – валютні внески; – цінні папери; – дорогоцінні метали; – іноземна валюта тощо. Неорганізовані заощадники, які не одержують будь-якої віддачі від вивільненої грошової готівки. Їх заощадження бездіяльно. При появі певних мотивів і бажання організувати наявні заощадження, неорганізовані заощадники як потенційні до організації заощаджень переходять до групи організованих заощадників
4	Державна належність заощадників	До них відносяться заощадники: – резиденти; – нерезиденти
5	Рівень економіки, до якого належать заощадники	Макрорівень – держава.
6	Суб'єкти господарювання, що входять до складу основних секторів економіки	До їх складу входять: – суб'єкти заощаджень приватного сектора; – держава та підприємства державного сектора; – суб'єкти заощаджень іноземного сектора
7	Спосіб організації заощаджень	Організація: – добровільних заощаджень; – вимушених (примусових) заощаджень

У ході організації та протікання ощадного процесу в межах функціонування вітчизняної ощадної системи важливим є момент взаємодії між суб'єктами та об'єктами системи, момент збігу їх інтересів. При цьому пріоритет інтересів у системі надається, насамперед, заощадникам. Зауважимо, що такий момент настає, коли виконують такі основні умови:

- реальне забезпечення ліквідності та безпеки збереження при організації ощадних відносин;
- очікування відповідної норми прибутковості.

Під ліквідністю розуміють легкість і свободу, з якою заощадник може перевести свої заощадження в готівку з метою, щоб у подальшому мати можливість витратити їх

на поточні потреби та поточне споживання. Об'єкт заощаджень у цьому разі повинен швидко в повному об'ємі, відповідно до вимог заощадника, надати йому його заощадження.

Безпека безпосередньо пов'язана з умовою ліквідності. Вона виступає як друга умова взаємодії основних елементів системи. Йдеться про можливість у певний момент у майбутньому отримати суб'єктом заощаджень від протилежної сторони своїх заощаджень та виплати їх у термін, узгоджений із заощадником, у вигляді основної суми боргу та суми матеріальної вигоди за використання заощаджень.

Що ж до норми прибутковості, то вона у ряді випадків є вирішальною умовою органі-

зації взаємовідносин між учасниками ощадної системи при виборі заощадниками форми й об'єкту заощаджень. У такому разі першочерговою є вимога так званої взаємододності, яка полягає в тому, що заощадження, які направляють в організовані форми, повинні забезпечувати матеріальну вигоду як суб'єкту, так і об'єкту ощадної системи.

Загалом, заощадження з високим рівнем ризику втрати ліквідності повинні забезпечувати високу норму прибутковості для того, щоб привернути гроші до обігу, а висока норма доходу повинна компенсувати зменшення ліквідності. Безумовно, без виконання всіх цих вимог ощадна система в державному масштабі не зможе нормально функціонувати. Тому, виходячи з можливості збереження, збільшення або втрати ліквідності, безпеки та прибутковості, як об'єкти, так і суб'єкти заощаджень, кожен окремо враховують і спираються на ці можливості у своїй ощадній політиці.

Слід звернути увагу на вплив держави на предмет, об'єкти й суб'єкти системи. Основне значення державної дії в організації державного ощадного процесу полягає в тому, що держава покликана забезпечувати збереження впорядкованості та стійке відтворення ощадної системи за допомогою проведення грамотної та послідовної соціально-економічної, фінансової та грошово-кредитної політики.

На підставі вищевикладеного можна констатувати, що українську ощадну систему

можна представити сукупністю ощадних інститутів. Як елемент ощадної системи об'єкт може розглядатися з двох позицій:

- як безпосередньо невід'ємна інституційна основа побудови ощадної системи. В такому разі кожна інституційна одиниця в сукупності покликана забезпечувати організацію заощаджень від заощадників;
- як проміжний комплекс у вигляді системи ощадних інститутів, який по своїй суті є складнішим за елемент (окремо взятий ощадний інститут), але менш складним за ощадну систему.

При цьому всі ощадні інститути можуть утворювати однорідні за родовими ознаками підсистеми. Так, ощадні інститути розрізняють за:

- типом, складом операцій, що проводять ощадні інститути;
- організаційно-правовою формою;
- формою власності;
- організаційною структурою побудови тощо.

Важливо відмітити, що при вивченні основ формування ощадної системи необхідно розглядати усю сукупність ощадних інститутів як об'єкт заощаджень, здатний перетворювати заощадження суб'єктів заощаджень в організовані. Порівнюючи об'єкт ощадної системи з основними її учасниками, запропонуємо всю сукупність ощадних інститутів умовно поділити на дві групи (рис. 1).



Рис. 1. Інституційна побудова об'єкта вітчизняної ощадної системи

Враховуючи особливості функціонування ощадних систем у зарубіжній практиці, доцільно виділяти дві групи ощадних інститутів:

- депозитні (основні ощадні установи);
- недепозитні (інші ощадні інститути).

До складу перших входять комерційні банки та спеціалізовані ощадні установи (оща-

дні банки, ощадні каси, ощадно-позичкові асоціації тощо), до других відносять страхові компанії, пенсійні фонди, взаємні фонди, фінансові компанії тощо.

Застосування інституційної побудови об'єкта української ощадної системи дасть змогу забезпечити:

- стабільність ощадної системи й недопущення ощадних криз;
- захист економічних інтересів заощадників і надання їм гарантій збереження та повернення їх заощаджень;
- стимулювання заощаджень, необхідних для реальних інвестицій і забезпечення досить високої норми накопичення в національному масштабі.

Загалом, питання формування української ощадної системи вимагають постійного її вдосконалення, оскільки саме вона є фундаментом ощадно-інвестиційної системи, метою функціонування якої є сприяння процесам розвитку української економіки для забезпечення загальноекономічного зростання в державі.

IV. Висновки

Уточнено сутність поняття української ощадної системи, а також удосконалено класифікацію її основних системоутворювальних елементів (суб'єктів заощаджень). Її слід розглядати як складну матеріальну соціально-економічну систему, що постійно розвивається. Основою цієї системи є процес організації ощадних взаємин суб'єктів і об'єктів заощаджень. Безпосередньо її предметом є система заощаджень, що регулюється державою.

Порівнюючи об'єкт ощадної системи з її основними учасниками, вважається за доцільне розглядати її як усю сукупність ощадних інститутів. Встановлено, що основою формування становлення української ощадної системи є дослідження всієї сукупності ощадних інститутів як об'єкту заощаджень. Застосування при цьому інституціонального підходу сприятиме залученню засобів заощадників та їх накопичення, а також проведенню державою ефективної політики інвестування в пріоритетні галузі економіки.

Список використаної літератури

1. Деньги, кредит, банки: учебник / под ред. О. И. Лаврушина. – Москва : Финансы и статистика, 2007. – 322 с.
2. Зайдель Х. Основы учения об экономике : учебник / Х. Зайдель, Р. Темплер. – Москва : Дело ЛТД, 1999. – 484 с.
3. Игошин Н. В. Роль банков в инвестиционном процессе / Н. В. Игошин // Инвестиции в России. – 2002. – № 2. – С. 12–17.
4. Кашин Ю. И. Развитие сберегательной системы на переходном периоде развития экономики / Ю. И. Кашин // Банковские услуги. – 2011. – № 2. – С. 17–22.
5. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег : монография / Дж. Кейнс ; пер. с англ. – Москва : Прогресс, 1998. – 142 с.
6. Мошенский С. З. Финансовые центры Украины и рынок ценных бумаг : монография / С. З. Мошенский. – Одесса : Optimum, 2008. – 401 с.
7. Сухарський В. С. Ощадно-банківська справа : підручник / В. С. Сухарський, В. В. Сухарський. – Тернопіль : Астон, 2003. – 454 с.
8. Третьякова И. Н. Сбережения населения в условиях формирования и становления рыночной экономики : монография / И. Н. Третьякова. – Кемерово : Кемерово гос. ун-т, 2014. – 387 с.
9. Хомаківська В. П. Ринок фінансових послуг: теорія і практика : монографія / В. П. Хомаківська. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 377 с.
10. Центральний банк і грошово-кредитна політика : підручник / П. Д. Косова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2011. – 328 с.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2015.

Коринев В. Л. Теоретические основы украинской сберегательной системы и институционального подхода к ее формированию

В статье исследованы теоретические основы украинской сберегательной системы и уточнена трактовка этого понятия, учитывая современное понимание украинских и зарубежных экономик усовершенствована классификация, участников сберегательной системы в Украине. Рассмотрены особенности организации и протекания сберегательного процесса в рамках функционирования украинской сберегательной системы и на этой основе предложен институциональный подход к ее формированию как объекта целостной системы экономики.

Ключевые слова: украинская сберегательная система, сбережение, организация сберегательных взаимоотношений, субъекты сбережений, получение доходов, организация и протекание сберегательного процесса, сберегательные институты.

Korineyv V. Theoretical Foundations of Ukrainian Savings System and Institutional Approach to Its Formation

In the article theoretical bases of becoming of the domestic savings system are investigational and interpretation of this concept of forming is specified taking into account modern thought of domestic and foreign economists interpretation of concept is offered domestic savings system, that some differs from all determinations existing presently. It is necessary to examine her as difficult material socio-economic system, that constantly develops. The process of organization of savings mutual relations (savings process) of subjects and objects of economies of the system is basis of her. Directly the system of economies, managed by the state, is its object.

Study of bases of forming of the savings system necessary consideration of all aggregate of savings institutes as the object of economies, able to convert the economies of subjects of economies into organized ones. Drawing analogy of object of the savings system with the basic participants of the credit system all aggregate of savings institutes is investigational on the whole. With the purpose of confirmation of the expounded position taking into account scientific opinions of economists on the questions of determination of composition of subjects of economies as the participants of the savings system their classification of these subjects is offered.

On this basis, at the study of bases of forming of the savings system necessary consideration of all aggregate of savings institutes as the object of economies, able to convert the economies of subjects of economies into organized ones. Drawing analogy of object of the savings system with the basic participants of the credit system on the whole it is possible to offer all aggregate of savings institutes de bene esse to subdivide into two groups

The features of organization and flowing of savings process are considered within the framework of functioning of the domestic savings system and on this basis institutional approach is offered to its forming as the object of the integral system of economy.

Key words: *domestic savings system, economy, organization of savings mutual relations, subjects of economies, receipt of profits, organization and flowing of savings to the process.*

О. А. Теряниккандидат економічних наук
Класичний приватний університет**ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ**

У статті обґрунтовано та розроблено концепцію інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону. Концепція ґрунтується на врахуванні особливостей регіону та визначенні всіх складових інформаційного забезпечення, виходячи зі специфіки етапів стратегічного управління та вимог до інформації на кожному етапі.

Ключові слова: регіон, розвиток, стратегічне управління, інформаційне забезпечення, система показників, методи, вимоги, якість життя.

I. Вступ

На сучасному етапі розвитку економіки, яку визначають як постіндустріальну та інформаційну, зростає роль державного й регіонального стратегічного управління. Ефективність стратегічного управління розвитком регіону можливо досягнути лише за умови, якщо розробка та впровадження управлінських рішень спиратимуться на результати наукових досліджень соціально-економічних явищ та процесів, які відбуваються в різних галузях і сферах життєдіяльності. Це потребує адекватного інформаційного забезпечення, наявності всебічної інформації про тенденції вказаних процесів та явищ.

Відомо, що якість процесу управління безпосередньо залежить від повноти, вчасності та визначеності інформації про об'єкт управління та його навколишнє середовище. Достатнє інформаційно-аналітичне підґрунтя забезпечує ефективне використання всієї системи інструментів стратегічного управління, дає можливість заздалегідь приймати відповідні рішення на регіональному рівні з метою поліпшення соціальної, економічної та екологічної ситуації в регіоні та забезпечення досягнення мети стратегічного розвитку.

Складність об'єкта управління, яким є регіон, породжує низку проблем щодо інформаційного забезпечення процесу стратегічного управління. Виходячи з того, що використання відповідної інформації та методів дослідження дає змогу кількісно в поєднанні з якісним змістом відобразити проблеми управління та тенденції розвитку об'єкта управління, особливого значення набуває формування інформаційного забезпечення етапів стратегічного управління розвитком регіону на основі статистичної інформації.

Вагомий внесок у дослідження питань, пов'язаних зі стратегічним управлінням та плануванням розвитку регіону, зробили такі українські науковці, як А. Богашко, І. Вахович, В. Геєць, В. Дармограй, Н. Пархоменко,

В. Родченко, В. Черевко, М. Шутов та ін. Питання, пов'язані з удосконаленням інформаційного забезпечення регіонального управління, постійно перебувають у зоні підвищеної уваги вчених, серед яких Ю. Канигін, В. Керецман, В. Колеснік, В. Котельников, В. Рубцов, Л. Сергєєва, О. Фінагіна. Разом з тим залишається багато проблем щодо організації інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону.

II. Постановка завдання

Мета статті полягає в узагальненні й поглибленні теоретичних і методичних засад інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитку регіону.

III. Результати

В Україні у зв'язку з поглибленням процесів ринкових перетворень постала необхідність у зміні існуючих методів і принципів управління. Однаково важливими завданнями є як реалізація потенціалу та розвиток конкретного регіону, так і постійне підвищення якості життя регіонального співтовариства. При цьому регіональний розвиток розуміється як позитивна динаміка соціальних, економічних, екологічних, гуманітарних, етнонаціональних процесів у відповідних регіонах, як складова здійснення загальнодержавної стратегії розвитку країни відповідно до сформульованих цілей.

Головною метою розвитку регіону є стійке поліпшення якості життя всіх категорій жителів, тобто розвиток його як багатofункціонального регіону, інтегрованого в українську та світову економіку, що надає сприятливе зовнішнє середовище для життя й економічної активності.

Основою для ефективного соціально-економічного розвитку регіону, інструментом формування та реалізації стратегічних цілей розвитку є стратегічне управління, ефективність якого може бути досягнута лише за умови використання адекватного інформаційного забезпечення, наявності всебічної інформації про тенденції соціально-економічних процесів і явищ.

Під інформаційним забезпеченням розуміємо методи збирання й оброблення даних разом з утвореною на їх базі інформацією. У

структурі інформаційного забезпечення, яке формується відповідно до функцій управління, можна виділити дві складові: інформаційно-аналітичне забезпечення та методичне забезпечення. Інформаційно-аналітичне забезпечення, виходячи з вимог щодо потрібної управлінню інформації, має забезпечити створення, збирання та передачу відповідної інформації. У зв'язку з тим, що інформація створюється, передається і зберігається у вигляді показників, основу інформаційно-аналітичного забезпечення становить система показників. Методичне забезпечення формується на базі методології, яка являє собою сукупність прин-

ципів, правил, прийомів і методів дослідження. Досить широко застосовують в управлінській діяльності статистичні методи, насамперед для підготовки та аналізу інформації, порівняння інформації з відповідними критеріями. При цьому конкретні прийоми та методи збирання й оброблення даних визначаються, виходячи з сутності та сфери досліджуваних явищ і процесів та застосування системи показників, а загальний склад методичного забезпечення залежить від специфіки об'єкта управління.

Розглянемо схему інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону (рис. 1).

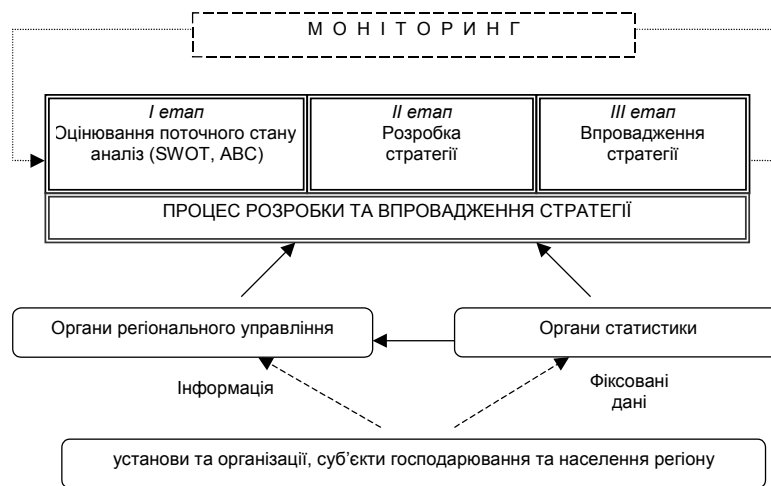


Рис. 1. Схема інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону

Первинні дані про регіон формують на рівні установ та організацій, суб'єктів господарювання та населення регіону. Як відповідна інформація вони надаються органам регіонального управління як фіксовані дані (у вигляді статистичної звітності та результатів відповідних статистичних спостережень) – органам статистики. У регіональному органі статистики отримані дані обробляють, узагальнюють, систематизують, зіставляють та після аналітичного опрацювання передають органам регіонального управління у вигляді різнопланових показників, що характеризують природно-економічний потенціал і галузеву структуру господарства, демографічну ситуацію, стан трудових ресурсів, рівень їх зайнятості, фінансове становище та рівень бюджетного забезпечення регіону, економічне становище підприємств, розвиток різних форм власності, наявність і використання регіональної особливості для розв'язання місцевих соціально-економічних проблем, залучення додаткових інвестицій тощо. Таким чином, інформаційна складова стратегічного управління розвитком регіону ґрунтується на використанні ряду джерел, основним серед яких є статистика. Основну складову інформаційного забезпечення цього процесу становлять статистичні

показники, які відображають розміри, пропорції, зміни в часі та інші закономірності, що мають місце в регіоні.

З огляду на це, одним з основних завдань ефективного управління регіоном є застосування науково обґрунтованої системи показників на всіх етапах стратегічного управління. Від об'єктивності цієї системи, здатності відображати всі аспекти багатогранної діяльності значною мірою залежить ефективність управління регіоном.

Концепція інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитку регіону повинна ґрунтуватися на системному підході, враховувати особливості регіонального розвитку та використовувати принципи стратегічного управління, що дасть змогу проводити комплексний аналіз і приймати рішення щодо пріоритетів розвитку.

В основу розробленої концепції інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитку регіону (рис. 2) покладено:

- мета та завдання інформаційного забезпечення;
- вимоги до інформації на етапах стратегічного управління розвитком регіону;
- визначення елементів інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитку регіону.

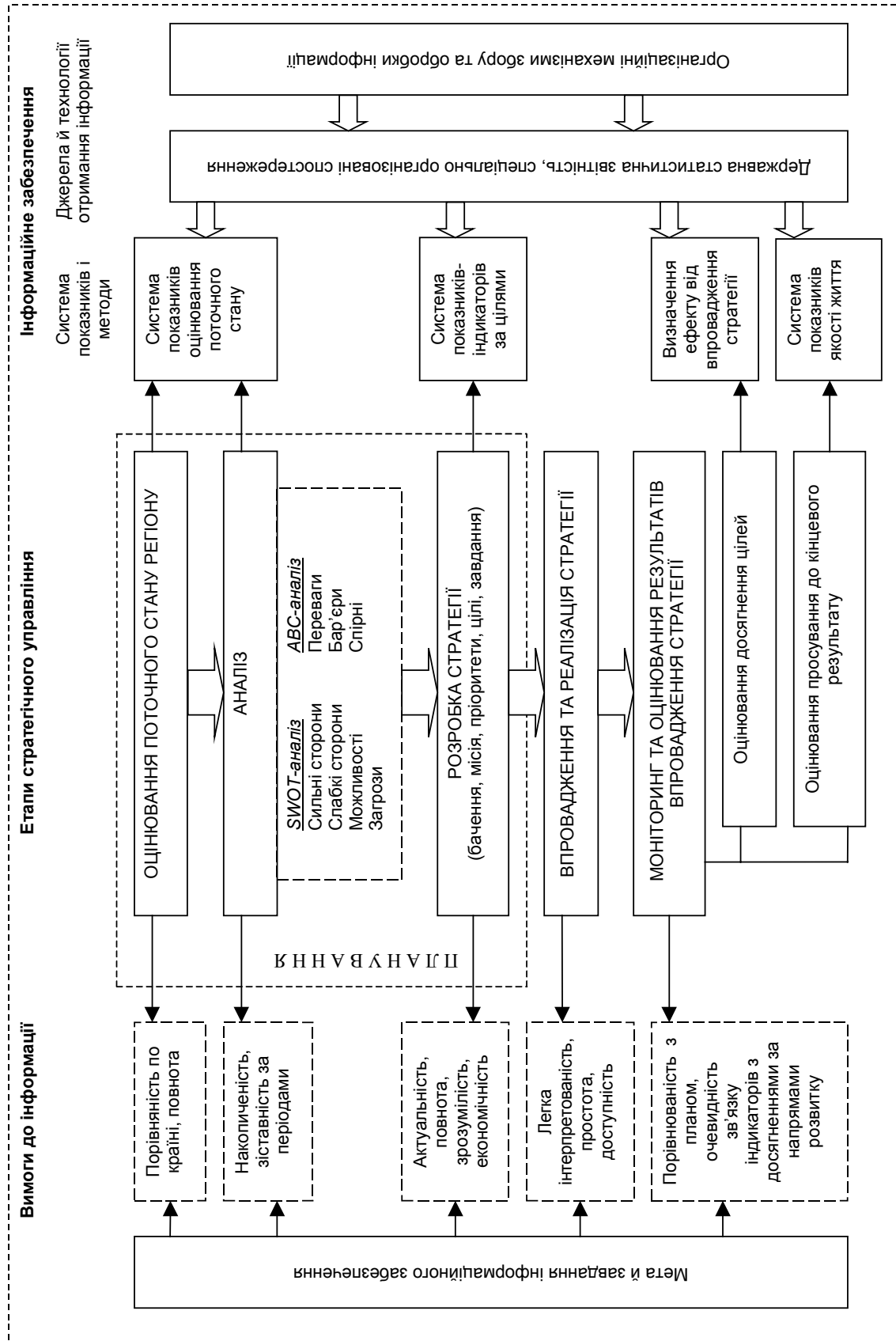


Рис. 2. Концептуальна схема інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитку регіону

Метою інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону є збір, обробка, використання, зберігання, підтримка в актуальному стані баз стратегічних даних, які гарантують своєчасне та надійне інформаційне забезпечення управління нормативно-правовою, довідково-аналітичною, методичною, прогнозною та поточною інформацією, а також комплексом програмних засобів, необхідних для їх аналізу при формуванні стратегічних рішень.

Таким чином, можна сформулювати основні завдання, що мають бути вирішені інформаційним забезпеченням:

- формування максимально повного фонду інформації;
- створення умов для інформаційного забезпечення на різних рівнях та етапах стратегічного управління;
- об'єднання інформаційних потоків усіх рівнів;
- підтримка умов єдності процесу формування інформаційного забезпечення;
- стандартизація процесу інформаційного забезпечення.

Зростання обсягу інформації, що циркулює в органах управління, інтенсивності та динамічності інформаційних потоків, з одного боку, і відсутність відпрацьованих способів інформаційного забезпечення процесу стратегічного управління розвитком регіону – з іншого, створюють суперечність між необхідністю максимального використання обсягу інформації при прийнятті стратегічних управлінських рішень і реальним станом інформаційного забезпечення управлінської діяльності.

Тому постає необхідність визначення проблем інформаційного забезпечення та формування його оптимального обсягу.

Зауважимо, що інформація, з яких би джерел вона не йшла, і хто б не виступав її носієм, неодмінно повинна відповідати певним вимогам. Вона повинна бути актуальною, достовірною, достатньою, доступною, оперативною, адекватною для прийняття відповідних рішень. Однак на кожному етапі стратегічного управління до інформації висувають додаткові вимоги, що пов'язані зі специфікою етапу, особливостями управлінських дій і рішень на ньому.

Розглянемо вимоги до інформації, що використовується на кожному етапі стратегічного управління регіоном. На етапі оцінювання поточного стану регіону використовують дані, що широко застосовують і можуть використовувати для зіставлення з показниками інших регіонів країни. Це вже існуючі, фактичні показники. На цьому етапі нераціонально використовувати ретроспективу, а основна вимога до даних – повнота, тобто вони повинні забезпечити всебічну характеристику регіону та його стану. На етапі ана-

лізу потрібні дані, які надають змогу виявити сильні та слабкі сторони регіону, можливості та загрози напрямів розвитку, дослідити динаміку та вплив чинників на розвиток регіону. Ці дані повинні накопичуватися в ретроспективі та бути зіставними. Під час розробки стратегії за “проблемними” сферами та напрямками необхідний більш глибокий аналіз та деталізація показників, а за сферами, де відзначено стабільний високий рівень розвитку, аналіз згортають. За результатами аналізу визначають пріоритети розвитку регіону та індикатори моніторингу. Дані, що використовують на цьому етапі, повинні бути актуальними, повними, зрозумілими та економічними в отриманні й обробці. У процесі впровадження та реалізації стратегії розвитку регіону використовують дані, які характеризують результати зусиль регіону щодо просування до мети. Ці дані повинні бути простими, доступними та легко інтерпретуватися. Задля вчасного виявлення та ліквідації можливих недоліків і коригування на тих етапах стратегічного планування, де це необхідно, здійснюється моніторинг. Основна вимога, що висувається до даних для моніторингу, – їх порівнюваність з планом і очевидність зв'язку індикаторів з досягненнями за напрямками розвитку.

Відправним етапом стратегічного управління розвитку регіону є оцінювання поточного стану регіону та порівняння цього стану як для різних регіонів, так і для окремого регіону в динаміці. Соціально-економічний розвиток регіону характеризується великою кількістю показників, збір та оброблення яких потребує значних зусиль. З огляду на це необхідно виділити мінімальний набір показників, але такий, який враховує всі напрями розвитку регіону.

На сьогодні не визначено єдиної методики оцінювання стану регіону. Існує багато методів, які дають змогу оцінити поточний рівень розвитку регіону [2; 4; 8], проте всі вони мають певні недоліки.

Так, методика Н. Соколова [8] ґрунтується на оцінюванні переважно характеристик рівня соціального розвитку. Запропонована В. Герасименко [2] система показників оцінювання соціально-економічного розвитку регіонів переважно відображає економічний розвиток. Обидві методики не враховують екологічну складову розвитку регіону. С. Зульфугаровою [4] сформована система показників, що відповідає структурі цілей регіону, який прагне до ідеалу, однак переважна більшість регіонів України прагне не до ідеалу, а до сталого розвитку.

Крім того, існує методика, за допомогою якої здійснюється комплексне оцінювання соціально-економічного розвитку регіонів [6]. Враховуючи зміни, внесені згідно з Постановою Кабінету Міністрів від 30.07.2008 р.

№ 683 [7], оцінювання проводиться за результатами аналізу соціально-економічного становища відповідних регіонів з метою своєчасного виявлення негативних тенденцій і забезпечення оперативного прийняття управлінських рішень. Для проведення оцінювання використовують показники соціально-економічного розвитку регіонів за шістьма сферами (реального сектора – 5 показників, інвестиційної та зовнішньоекономічної діяльності – 11 показників, державних фінансів та фінансових результатів діяльності підприємств – 8 показників, соціального сектора – 10 показників, споживчого ринку – 5 показників, екології – 7 показників). За результатами розрахунку визначено місце кожного регіону в рейтингу за усіма сферами соціально-економічного розвитку та окремими сферами такого розвитку. Найкращим вважається регіон, середнє арифметичне значення суми рейтингових оцінок якого має найнижче значення.

Зазначена методика має ряд недоліків. По-перше, система містить чимало показників, на поліпшення яких не можуть вплинути органи регіонального управління, воночас, головною метою є оцінювання ефективності соціально-економічної політики Уряду та місцевих держадміністрацій, визначення проблемних і вузьких місць, розробка заходів для реалізації поставлених завдань. По-друге, в ній домінують показники, які характеризують розвиток матеріального виробництва, причому серед них є дублюючі, а число показників соціального розвитку є обмеженим. Значним недоліком розглянутої методики визначення комплексної оцінки соціально-економічного розвитку є використання не абсолютних показників, а величин темпу росту та приросту обраних індикаторів. Темпові показники не відображають реальний рівень розвитку регіону за визначеними шістьма сферами. Крім того, темпові показники не враховують структурні зрушення та міжрегіональні диспропорції в економічному та людському потенціалі. Застосування цієї методики дає дуже нестійкі результати, крім того вони ще й дуже різняться з результатами, отриманими за іншими методами оцінювання.

Тому для визначення поточного стану розвитку регіону необхідно виділити ефективну систему показників оцінювання поточного стану регіону – таку систему показників, яка б відображала всі сфери життєдіяльності регіону, відповідала вимогам повноти та порівнюваності по країні та не мала дублюючих показників. Така система показників повинна характеризувати умови, процес і результати функціонування регіонів. Одна з вимог, яку висувають до показників функціонування регіонів, – достатня компактність, охоплення всіх сторін економічної, соціальної та демографічної діяльності,

зв'язків і взаємозв'язків усіх елементів системи [1].

Поточний стан справ і тенденції розвитку галузей економіки та соціальної сфери регіону оцінюють на етапі аналізу. Аналіз існуючої позиції та можливостей регіону – це аналіз і класифікація внутрішніх спеціалізованих факторів розвитку регіону, аналіз сильних і слабких його сторін. Його можна проводити за допомогою розповсюджених у практиці управлінських методів SWOT-аналізу або ABC-аналізу.

Одним з найбільш популярних і поширених методів аналізу при побудові стратегії є SWOT-аналіз, заснований на оцінці сил (Strengths), слабкостей (Weaknesses), можливостей (Opportunities) та загроз (Threats) регіону. Він полягає у виявленні основних конкурентних позицій регіону, встановленні їх взаємозв'язків, систематизації сильних і слабких конкурентних позицій регіону, його можливостей і загроз. SWOT-аналіз дає змогу врахувати вагомість факторів, що впливають на привабливість напрямів розвитку. Застосування цієї методики є максимально ефективним з точки зору формування стратегії розвитку регіону та виявлення інвестиційно привабливих галузей.

Щоб з великої кількості даних відібрати ті елементи, які впливають на стратегічний розвиток, пропонується використовувати простий метод приведення в порядок інформації, який називається ABC-аналізом. Назва "ABC-аналіз" є аббревіатурою, яка складається з перших літер слів: перевага (Advantage), бар'єр (Barrier), спірне (Controversial). Техніка полягає в групуванні того, що відомо про ситуацію, яка аналізується, за вказаними трьома критеріями. Все, що неможливо зарахувати до жодної з груп, – відкидають як зайву інформацію. Щоб ABC-аналіз був більш точним, окремим стратегічним передумовам потрібно надати числове значення, яке відображає рейтинг їх значущості.

На етапі аналізу доцільно використовувати систему показників оцінювання поточного стану регіону. Однак на цьому етапі до даних висувають додаткові умови, а саме: накопиченість і зіставність за періодами.

При розробці стратегії розвитку для формування стратегічного бачення і визначення місії, стратегічних цілей і пріоритетних напрямів розвитку регіону використовують результати аналізу і перелік ключових проблем. На формування пріоритетів стратегічного розвитку впливають стан і особливості соціально-економічного потенціалу регіону, ресурсне забезпечення, природно-географічне розташування, виробничо-інноваційні можливості тощо. Пріоритетні напрями розвитку регіону деталізують у вигляді стратегічних заходів (дій), які забезпечують усунення перешкоди факторів, досягнення ці-

лей розвитку регіону й реалізацію цілей регіональних органів державної влади. Наявність у межах одного регіону різних, часто протилежних інтересів викликає необхідність їх поєднання та обов'язкового врахування при розробці стратегії.

У сучасних умовах головною метою розвитку України та її регіонів є стійке поліпшення якості життя населення. Тому стратегічні цілі розвитку регіону мають визначатися з позиції того, як вони сприятимуть покращенню якості життя всіх категорій жителів регіону.

Тому на етапі розробки стратегії необхідно сформувати систему показників-індикаторів за цілями. Зазначені показники мають бути актуальними, зрозумілими, повними, бути мінімальними у своїй кількості та економічними щодо отримання даних. Основними джерелами даних для такої системи є державна статистична звітність і спеціально організовані спостереження.

Для ефективного управління реалізацією стратегії проводять моніторинг та оцінювання результатів її впровадження. Моніторинг є інструментом стратегічного управління, який включає оцінювання і поточний контроль за ходом реалізації регіональної стратегії розвитку на основі зміни показників-індикаторів, що дає змогу оперативно корегувати цей процес на підставі прийняття відповідних стратегічних рішень щодо покращення соціально-економічної ситуації в регіоні [2].

Моніторинг та оцінювання результатів впровадження стратегії доцільно проводити за двома напрямками:

- оцінювання досягнення цілей;
- оцінювання просування до кінцевого результату.

Оцінювання досягнення цілей дає можливість визначити ступінь просування регіону до обраних стратегічних цілей і здійснюється шляхом дослідження динаміки показників-індикаторів за цілями. Варто відзначити, що при моніторингу та оцінюванні впровадження регіональної стратегії недостатньо визначити лише динаміку індикаторів та провести аналіз поступу щодо запланованих результатів. Важливим є визначення ефекту від реалізації стратегії. Для цього необхідно розробити методику, що дає змогу виокремити ефект впровадження стратегії від дії інших факторів. Джерелом інформації для оцінювання досягнення цілей є державна статистична звітність.

Виходячи з того, що якість життя є не тільки головною метою, а й результатом впровадження регіональної стратегії, моніторинг має бути спрямованим і на оцінювання просування регіону до кінцевого результату.

Варто зазначити, що категорія "якість життя" досі не має однозначного чіткого ви-

значення й кількісного вимірювання. Для оцінювання якості життя населення пропонують різні методики, переважна більшість з яких ґрунтується на визначенні різних часткових та інтегрального показників. Як інтегральний показник у різні часи використовували індекс споживання, індекс розвитку людських ресурсів, індекс соціального прогресу, комбінований індекс якості життя тощо.

З метою оптимальної адаптації глобальних ідей людського розвитку до конкретних умов України вітчизняними науковцями під керівництвом Е. Лібанової та О. Власюка була розроблена методика вимірювання людського розвитку для регіонів України [3], в якій запропоновано 94 первинних показники людського розвитку, які інтегруються у 9 блоків. Зазначена методика вимірювання регіонального людського розвитку адаптована до національної статистичної бази й дає змогу визначити рейтинг кожного регіону як за загальним рівнем людського розвитку, так і за окремими його складовими – компонентними індексами, які характеризують окремі аспекти людського розвитку. Інтегральний індекс людського розвитку має ієрархічну структуру та розраховується у вигляді середньої арифметичної зваженої з компонентних індексів, які, водночас, усереднюють стандартизовані значення певної множини соціальних показників. Однак ця методика занадто обтяжена показниками, умова мінімальності не виконується.

Аналогічну систему показників з дев'яти груп пропонує М. Соколов [8]. У праці Н. Полонської [5] подано три групи показників, одна з яких – умови проживання населення; загалом, ця методика включає 30 показників, а отже умова мінімальності не виконується.

Виходячи з вищевикладеного, для оцінювання просування регіону до кінцевого результату необхідно сформувати систему показників якості життя, які будуть характеризувати найзначущі аспекти якості життя та результати цілеспрямованої діяльності населення регіону.

Варто зазначити, що якість життя не піддається абсолютному й однозначному вимірюванню, оскільки визначається не лише наявним рівнем соціально-економічного розвитку держави, ефективністю економіки, суспільним національним багатством, реальними доходами й обсягами фактичного споживання населенням матеріальних і духовних благ і послуг, а й різними рівнями розвитку потреб населення в тих чи в інших життєвих благах, а також соціально-економічною його диференціацією. Однак, за сучасних умов розвитку суспільства кількісні та якісні оцінки якості життя населення необхідні для практичного забезпечення ефективного управління соці-

ально-економічними процесами та порівняння якості життя різних суспільних верств. Оцінювати й досліджувати якість життя населення можна лише з використанням системи статистичних показників.

Аналіз критеріїв якості життя, що діють в Україні та за кордоном, показує, що якість життя характеризується показниками, які визначають не тільки рівень, а й умови життя. Відсутність загальноприйнятого показника, який надає можливість охарактеризувати рівень якості життя населення, ставить перед дослідниками актуальну проблему розробки методики комплексного оцінювання якості життя. Її складність визначається великою кількістю різноспрямованих чинників,

що впливають на якість життя населення країни. У зв'язку з цим сукупну характеристику якості життя населення можуть скласти лише показники, які об'єднано в складний комплекс та доповнюють один одного.

Детальне дослідження категорії "якість життя" та існуючих методик її оцінювання дало змогу систематизувати й виділити взаємозалежні складові якості життя населення та чинники, що їх визначають. За кожною групою чинників визначено кількісні показники, які є найзначущими і досить повно відображають об'єктивні складові якості життя населення та результати цілеспрямованої діяльності населення регіону (табл. 1).

Таблиця 1

Показники якості життя населення*

№ з/п	Індикатори	Позитивний напрям динаміки
1	ВДВ на душу населення, грн	↑
2	Наявні доходи на душу населення, грн	↑
3	Рівень бідності, %	↓
4	Індекс споживчих цін, %	↓
5	Частка витрат на купівлю продуктів харчування, %	↓
6	Частка умовно-вільної частини наявного доходу, %	↑
7	Рівень безробіття (за методикою МОП), %	↓
8	Рівень освіти, %	↑
9	Частка населення, що забезпечене питною водою, %	↑
10	Частка населення, яке має адекватні санітарні (очисні) зручності, %	↑
11	Забезпеченість населення житлом, м ²	↑
12	Забезпеченість населення лікарями на 10 тис. населення, осіб	↑
13	Кількість лікарняних та лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів на 10 тис. населення, закладів	↑
14	Рівень злочинності на 10 тис. населення, злочинів	↓
15	Нормований показник екологічного навантаження	↓
16	Частка населення, що охоплене фізкультурно-оздоровчими та спортивними заняттями, %	↑
17	Рівень відвідування закладів культури та дозвілля на 1000 населення, осіб	↑
18	Сукупний тираж ЗМІ регіону на 1000 населення, тис. примірників	↑
19	Сальдо міграційних потоків на 1000 осіб, осіб	↑
20	Очікувана тривалість життя при народженні, років	↑
21	Коефіцієнт депопуляції	↓

*Розроблено автором.

Важливо відзначити, що запропонована система показників оцінювання якості життя населення може бути застосована як на національному, так і на регіональному рівні.

З метою апробації запропонованої системи показників проведено аналіз показників якості життя населення Запорізької області в 2008–2012 рр. (табл. 2). Важливо відзначити, що в 2008 р. прийнято з подальшою реалізацією "Стратегію розвитку Запорізької області до 2015 р.", місія якої полягає в спрямуванні об'єднаних зусиль влади, бізнесу й суспільства на збереження і розвиток потенціалу та традицій Запорізької області для покращення життя мешканців кожної громади регіону.

Враховуючи той факт, що за 2013 р. деякі статистичні показники ще не визначені (ВДВ на душу населення; частка витрат на купівлю продуктів харчування тощо), можна провести повноцінний аналіз якості життя населення Запорізької області лише до 2013 р.

За результатами аналізу показників, що характеризують складові якості життя населення (табл. 2), встановлено, що у 2012 р. за більшістю показників якості життя в Запорізькій області спостерігається позитивна динаміка (17 показників з 21). Це свідчить про поліпшення якості життя населення області у 2012 р. порівняно з 2008 р. та про ефективність реалізації регіональної стратегії розвитку.

Авторська методика дає змогу враховувати найзначущі аспекти якості життя населення, виявити зміни за певний період, оцінити характеристику тенденцій у зміні якості життя населення як по країні загалом, так і за окремими регіонами.

Методологічну складову інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону становить сукупність статистичних прийомів збирання, оброблення та аналізу даних.

Аналіз показників якості життя населення Запорізької області*

№ з/п	Індикатори	2008 рік	2010 рік	2012 рік	2012 р. у % до 2008, %	Оцінювання динаміки
1	ВДВ на душу населення, грн	20097	20957	255330	126,0	+
2	Наявні доходи на душу населення, грн	15265,2	20221,4	25882,0	169,5	+
3	Рівень бідності, %	24,3	25,7	25,9	100,8	-
4	Індекс споживчих цін, %	123,6	109,7	99,3	80,3	+
5	Частка витрат на купівлю продуктів харчування, %	51,7	49,9	46,2	89,4	+
6	Частка умовно-вільної частини наявного доходу, %	13,6	13,6	14,2	104,4	+
7	Рівень безробіття (за методикою МОП), %	6,0	7,5	7,0	116,7	-
8	Рівень освіти, %	96,5	96,9	97,1	100,6	+
9	Частка населення, що забезпечене питною водою, %	66,9	67,3	68,1	101,8	+
10	Частка населення, яке має адекватні санітарні (очисні) зручності, %	64,8	65,6	66,2	102,2	+
11	Забезпеченість населення житлом, м ²	22,0	22,4	24,7	103,2	+
12	Забезпеченість населення лікарями на 10 тис. населення, осіб	42,7	47,9	46,3	108,4	+
13	Кількість лікарняних та лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів на 10 тис. населення, закладів	1,9	2,2	2,3	121,1	+
14	Рівень злочинності на 10 тис. населення, злочинів	134	154,3	142,3	106,2	-
15	Нормований показник екологічного навантаження	0,859	0,818	0,842	0,98	+
16	Частка населення, що охоплене фізкультурно-оздоровчими та спортивними заняттями, %	15,9	15,2	10,7	67,3	-
17	Рівень відвідування закладів культури та дозвілля на 1000 населення, осіб	630	550,7	658,3	104,5	+
18	Сукупний тираж ЗМІ регіону на 1000 населення, тис. примірників	193,3	211,3	266,3	137,	+
19	Сальдо міграційних потоків на 1000 осіб, осіб	-0,2	0,11	0,61	+0,81	+
20	Очікувана тривалість життя при народженні, років	68,4	70,5	71,4	104,4	+
21	Коефіцієнт депопуляції	1,59	1,58	1,40	88,1	+

*Побудовано за даними [9].

Примітка: "+" – позитивна динаміка;
"-" – негативна динаміка.

Це зумовлено тим, що об'єктом управління є соціально-економічна система, яка складається з багатьох елементів, що виконують різні функції, наслідком чого стають різні – за формою та змістом – результати, досягнення яких на кожному етапі узагальнюються залученням значних ресурсів – людських, матеріальних і фінансових. Тобто йдеться про управління масовими процесами, до аналізу яких придатні виключно статистичні методи. Для проведення спеціально організованих спостережень необхідним є визначення організаційних механізмів збору та обробки інформації.

IV. Висновки

Таким чином, у статті обґрунтовано й розроблено концепцію інформаційного забезпечення стратегічного управління розвитком регіону, яка ґрунтується на врахуванні особливостей регіону й визначенні всіх складових інформаційного забезпечення, виходячи з особливостей етапів стратегічного управління й вимог до інформації на кожному етапі. Концепція передбачає формування систем показників оцінювання поточного стану регіону, показників-індикаторів за цілями та показників якості життя; визначення джерел і технологій отримання інформації. Це дає можливість повною мірою забезпечити інформаційні потреби стратегічного управління розвитком регіону. Запропоновано ефективну систему показників якості життя населення, яка дає змогу здійснювати співставлення

й аналіз якості життя населення в часових і територіальних аспектах та сприятиме підвищенню ефективності управлінських рішень з покращення якості життя населення та зниження його міжрегіональної диференціації.

Список використаної літератури

1. Бараник З. П. Методичні підходи до оцінювання функціонування регіонів за станом соціально-економічного розвитку / З. П. Бараник // Економіка та держава. – 2006. – № 5. – С. 56–59.
2. Герасименко В. С. Принципи побудови та структури статистичного забезпечення ефективного управління підприємницької діяльності / В. С. Герасименко // Статистика України. – 2005. – № 4. – С. 51–53.
3. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: монографія / Е. М. Лібанова (ред.); НАН України, Інститут демографії та соціальних досліджень. – Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 327 с.
4. Моделювання структури життєздатних соціально-економічних систем: монографія / Л. Н. Сергєєва, А. В. Бакурова, С. О. Зульфугарова та ін. – Запоріжжя: КПУ, 2009. – 200 с.
5. Полонская Н. А. Механизм управления социально-экономическим развитием региона // Экономика Крыма. – Симферополь: ТНУ им. В. И. Вернадского. – 2006. – № 16. – С. 82–87.

6. Про запровадження комплексної оцінки соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та Севастополя : Постанова КМУ від 20.06.2007 р. № 833 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=833-2007-%EF>.
7. Про внесення змін до Порядку проведення комплексної оцінки соціально-економічного розвитку Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та Севастополя : Постанова КМУ від 30.07.2008 р. № 683 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=683-2008-%EF>.
8. Соколов Н. А. Прогнозирование показателей социально-экономического развития региона / Н. А. Соколов. – Сумы : ИТД “Университетская книга”, 2005. – 80 с.
9. Статистичний щорічник Запорізької області за 2012 р. / за ред. В. П. Головешка. – Запоріжжя : Поліграф, 2013. – 482 с.

Стаття надійшла до редакції 21.01.2015.

Теряник Е. А. Обоснование концепции информационного обеспечения стратегического управления развитием региона

В статье обоснована и разработана концепция информационного обеспечения стратегического управления развитием региона. Концепция базируется на учете особенностей региона и определении всех составляющих информационного обеспечения, исходя из специфики этапов стратегического управления и требований к информации на каждом этапе.

Ключевые слова: регион, развитие, стратегическое управление, информационное обеспечение, система показателей, методы, требования, качество жизни.

Teryanik E. Ground of Conception of the Informative Providing of Strategic Management Development Of Region

The article deals with the essence and instruments of strategic management region. It is proved that the effectiveness of strategic management of development in the region can only be achieved provided that the development and implementation of administrative decisions will be based on the results of scientific studies of socio-economic phenomena and processes that occur in various sectors and spheres of life. This requires adequate information provision, the availability of comprehensive information on the trends of these processes and phenomena. The concept of information support of strategic management of regional development must be based on a systematic approach, take into account the peculiarities of regional development and to use the principles of strategic management, which will conduct a comprehensive analysis and make informed decisions about development priorities.

Based on the fact that the effective use of information, which rotates in the control system, it requires compliance with the objectives and functions of management, defines the requirements to be met by the information used at every stage of the strategic management of the region. Founded and developed the concept of information support of strategic management of regional development, which is based on the particular features of the region and the definition of all components of information security based on the characteristics of stages of strategic management and information requirements at each stage. The concept provides for a system of indicators to measure the current state; performance indicators, targets and indicators on the quality of life; and the identification of sources and technologies of information. This makes it possible to fully provide the information needs of management of development of the region on the stages of development and implementation of regional development strategies, monitoring and evaluation. The system of indicators of quality of life, which takes into account the most important aspects of quality of life, to identify and assess trends in the quality of life for the country as a whole and in individual regions.

Key words: region, development, strategic management, information security, system of indicators, methods, requirements, quality of life.

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто економічну ефективність удосконалення системи управління персоналом підприємства. Найзначущим є підвищення кваліфікаційного рівня працівників, формування позитивної атмосфери в колективі, проведення ефективної мотиваційної політики, реструктуризацію підрозділів підприємства тощо.

Ключові слова: управління, трудовий потенціал, підприємство, підвищення кваліфікації, мотиваційна політика, реструктуризація підрозділів, економічний ефект.

I. Вступ

На підставі аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві ПАТ “Запоріжстальбуд–1” можна зазначити, що за незмінних виробничих потужностей на підприємстві з року в рік скорочують чисельність персоналу і, пропорційно, обсяг виконаних робіт, тобто скорочення чисельності персоналу не компенсується зростанням продуктивності праці, а отже, знижується показник використання трудових ресурсів, виробничої потужності підприємства. Це свідчить про недоліки в організації виробництва, неспроможність власників і керівників підприємства утримати його “на плаву”, зберегти трудовий колектив.

Основною причиною такого становища підприємства є кризові явища в металургійній галузі (низький попит і рівень цін на металопродукцію на світових ринках, висока собівартість українського металу, значна технологічна відсталість підприємств українського ГМК і відсутність достатніх коштів для їх модернізації, нерозвиненість внутрішнього ринку споживання металопродукції), які привели до зменшення замовлень, розірвання договорів на проведення будівельно-монтажних робіт у цій галузі. Тому першочерговим завданням керівництва підприємства є пошук нових замовників, альтернативних шляхів для реалізації свого виробничого потенціалу, збільшення обсягів робіт. У таких умовах ведення господарської діяльності підприємство змушене раціонально використовувати свої ресурси, шукати резерви їх кращого використання. Основними ресурсами та вирішальним фактором виробництва на підприємстві є трудові ресурси [1].

Організаційні чинники відіграють синтезуючу, координуючу роль у комплексному використанні всіх факторів ефективності

праці, тому перевагу треба надати саме їм. Це пояснюється тим, що управлінські рішення, насамперед, трансформуються в конкретні організаційні заходи. Завдяки чіткій організації виробництва та праці, а отже, кращому використанню всіх ресурсів, у тому числі й трудових, можна поліпшити економічні показники діяльності підприємства.

II. Постановка завдання

Метою статті є визначення економічної ефективності удосконалення системи управління на підприємстві.

III. Результати

Вивчення організаційної структури та функціональних обов'язків структурних підрозділів ПАТ “Запоріжстальбуд–1” дало змогу з'ясувати, що підприємство, здійснюючи господарську діяльність, не повною мірою виконує основні функції управління підприємством: планування, організацію, мотивацію та контроль. Проблема нестабільності в забезпеченні матеріальними ресурсами, несвоєчасна оплата замовниками виконаних робіт, пошук нових замовників, що відобразилося на обсягах виробництва, негативно вплинули на кількісні та якісні характеристики трудових ресурсів. Пасивна кадрова політика, відсутність системності в роботі кадрової служби, низький рівень планування персоналу, конфлікти між керівництвом і робітниками привели до неконтрольованого відтоку кадрів, зниження продуктивності праці, кваліфікаційного рівня працівників, низького рівня рентабельності.

Аналіз функціональних обов'язків персоналу відділу кадрів підприємства дав змогу визначити, що вони зводяться, переважно, до найму та звільнення робочої сили, ведення діловодства, складання статистичної звітності. Це низвело відділ кадрів до другорядного структурного підрозділу, який практично

виконує вказівки керівництва організації і замовлення керівників структурних підрозділів щодо набору робочої сили зі сторони. Водночас різними видами кадрової роботи зайняті інші підрозділи організації: ведення табельного обліку, аналіз стану трудової дисципліни та виконання правил внутрішнього трудового розпорядку в підрозділах підприємства, контроль діяльності керівників підрозділів щодо своєчасного та правильного виконання наказів, розпоряджень, постанов, ухвал адміністрації підприємства виконує відділ праці та заробітної плати. Роботу, пов'язану з підбором, розстановкою та використанням кадрів, виконують лінійні керівники, часто не маючи необхідних знань, часу, оскільки їх основне завдання полягає в забезпеченні своєчасного та якісного виконання виробничих завдань.

Функції відділу організації праці та заробітної плати підприємства також зводяться тільки до вирішення оперативних завдань керівників структурних підрозділів, ведення

статистичного обліку використання робочого часу та фонду заробітної плати.

Питання організації побуту, відпочинку, поліпшення соціальних умов праці на підприємстві вирішує профспілкова організація.

На підприємстві немає системи розрахунків, аналізу та планування трудових показників, чисельності персоналу, обсягів робіт, відсутня єдина система роботи з кадрами, насамперед, планування та контроль використання трудових ресурсів, система науково обґрунтованого вивчення здібностей і нахилів, професійного й посадового переміщення робітників у відповідності з їх особистими якостями, неузгоджена робота з відділом праці та заробітної плати, економічним відділом, профспілковою організацією.

Рішення щодо зміни чисельності персоналу, рівня оплати праці приймає Голова правління на нараді директорів, виходячи з оперативних даних про обсяги робіт. Структуру кадрової служби ПАТ «Запоріжстальбуд-1» подано на рис. 1.

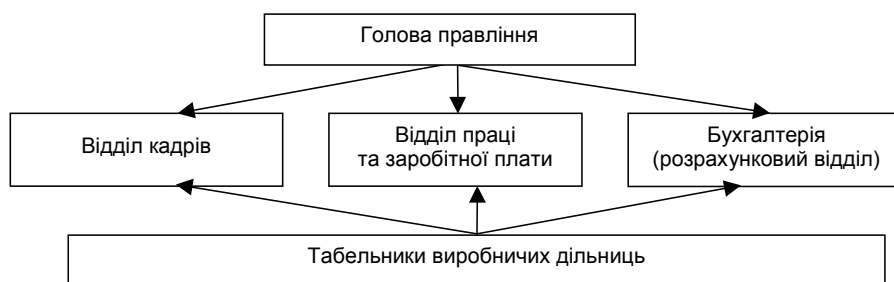


Рис. 1. Структура кадрової служби ПАТ «Запоріжстальбуд-1»

Велика роз'єднаність цих структурних підрозділів знижує ефективність роботи з кадрами, не дає змоги комплексно вирішувати завдання з формування оптимальної структури кадрів і, тим більш, ефективно їх використовувати.

Отже, відділ кадрів і відділ організації праці та заробітної плати підприємства не наділені функціями планування, організації, координування, стимулювання, не беруть участі у виробленні кадрової політики, обмежуючись поточною роботою з кадрами.

Тобто, ці структурні підрозділи використовують застарілі кадрові технології.

Враховуючи специфіку роботи підприємства, його розміри (підприємство належить до категорії великих), вищенаведений аналіз функціональних обов'язків підрозділів кадрової служби, пропонуємо створити єдину сучасну кадрову службу, яка підпорядковується директору з управління персоналом. Удосконалену структуру кадрової служби підприємства подано на рис. 2.

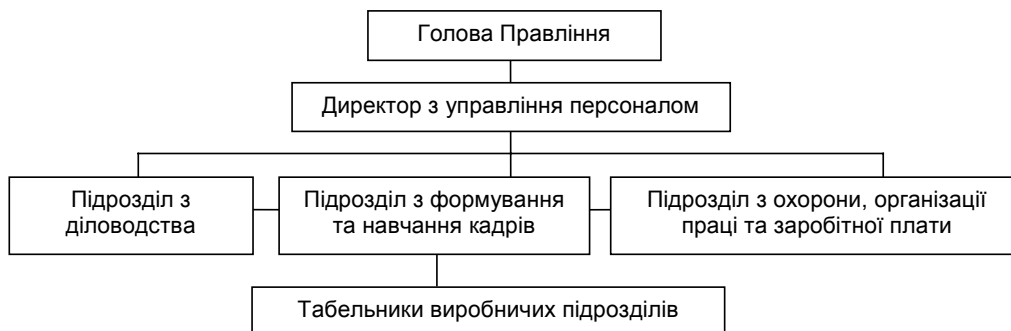


Рис. 2. Вдосконалена структура кадрової служби ПАТ «Запоріжстальбуд-1»

Основними завданнями кадрової служби персоналу підприємства повинні бути:

- прогнозування і планування потреби в персоналі, участь у вирішенні завдань, пов'язаних із задоволенням кожного працівника умовами, змістом і характером роботи;
- підвищення ефективності роботи персоналу на основі раціоналізації структур і штатів, управління дисципліною;
- удосконалення організації оплати і стимулювання працівників підприємства;
- оцінка кваліфікації і професійно важливих якостей;
- поліпшення якісного складу персоналу підприємства;
- створення умов, що стимулюють постійне зростання професійної компетенції;
- організація навчання і розвитку персоналу із застосуванням методів діагностики й оцінювання ефективності персоналу;

- формування кадрового резерву;
- організація системи пільг і компенсацій;
- підтримка соціально-психологічного клімату забезпечення соціальної рівноваги;
- організація захисту життя та здоров'я працівників і майна підприємства, зокрема, протипожежної безпеки;
- формування корпоративної культури;
- оформлення трудових стосунків, розробка штатного розкладу.

Треба зазначити, що кваліфікаційний рівень персоналу відділу кадрів, відділу організації праці та заробітної плати, охорони праці дасть змогу ефективно виконувати зазначені завдання.

Відповідно до основних завдань кадрової служби необхідно привести у відповідність функціональні обов'язки її підрозділів. Функціональні обов'язки зазначені в табл. 1.

Таблиця 1

Функціональні обов'язки вдосконаленої кадрової служби

№ з/п	Підрозділ кадрової служби	Функціональні обов'язки
1	2	3
1	Директор з управління персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Координує і узгоджує роботу підлеглих підрозділів відповідно до кадрової стратегії підприємства. 2. Очолює роботу з комплектування підприємства кадрами робітників і службовців необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації відповідно до цілей, стратегії і профілю підприємства. 3. Організовує розробку прогнозів, визначення поточної і перспективної потреби в кадрах і джерел її задоволення. 4. Бере участь у розробці кадрової політики й кадрової стратегії підприємства. 5. Здійснює роботу з підбору, відбору й розстановки кадрів на підставі оцінки їх кваліфікації, особистих і ділових якостей, контролює правильність використання працівників у підрозділах підприємства. 6. Забезпечує прийом, розміщення молодих фахівців і молодих робітників відповідно до отриманої в навчальному закладі професії. 7. Організовує проведення атестації працівників підприємства, її методичне та інформаційне забезпечення, бере участь в аналізі результатів атестації, розробці заходів щодо реалізації рішень атестаційних комісій, визначає коло фахівців, які підлягають повторній атестації. 8. Забезпечує соціальні гарантії працівників щодо зайнятості, дотримання порядку працевлаштування і перенавчання вивільнених працівників, надання їм встановлених пільг і компенсацій. 9. Проводить систематичний аналіз кадрової роботи на підприємстві, розробляє пропозиції щодо її поліпшення. 10. Організовує табельний облік, складання і виконання графіків відпусток, контроль за станом трудової дисципліни в підрозділах підприємства й дотриманням працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, аналіз причин плинності, розробляє заходи щодо зміцнення трудової дисципліни, зниження плинності кадрів, втрат робочого часу, контролює їх виконання
2	Підрозділ діловодства	<ol style="list-style-type: none"> 1. Здійснює облік і реєстрацію надходження документів щодо особового складу, контролює за їх виконанням, насамперед виконання наказів і розпоряджень по кадрах. 2. Організовує документообіг для забезпечення оперативного й чіткого виконання та проходження документів і доручень керівництва щодо всіх напрямів роботи з кадрами. 3. Готує документи з кадрів для передачі в архів на зберігання. 4. Здійснює механізацію, автоматизацію і комп'ютерну обробку даних з особового складу
3	Підрозділ з формування та навчання кадрів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Здійснює облік особового складу установи та її підрозділів. 2. Готує звіти та необхідні довідки про переведення кадрів, розробляє та виготовляє необхідні форми та бланки для цього. 3. Здійснює облік стану підготовки, перепідготовки кадрів та зарахування їх до резерву. 4. Здійснює механізацію, автоматизацію та комп'ютерну обробку даних з особового складу. 5. Розробляє плани комплектування кадрів відповідно до програми розвитку підприємства. 6. Вивчає рух кадрів, аналізує плинність кадрів, розробляє заходи щодо її усунення. 7. Аналізує склад, ділові якості фахівців підприємства з метою їх раціонального використання. 8. Створює умови для підвищення освітнього й кваліфікаційного рівня фахівців. 9. Організовує контроль за станом трудової дисципліни й правил внутрішнього трудового розпорядку

1	2	3
4	Підрозділ з охорони, організації праці та заробітної платні	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розробляє плани праці й заробітної платні підприємства та його підрозділів, плани підвищення продуктивності праці й удосконалення його організації. 2. Розробляє і проводить заходи щодо: <ul style="list-style-type: none"> – розвитку колективних форм організації й оплати праці; – поліпшення використання робочого часу; – підвищення кваліфікації і мобільності кадрів; – удосконалення організації й обслуговування робочих місць, прийомів і методів праці. 3. Визначає економічну ефективність впровадження заходів щодо організації праці. 4. Формує стратегії управління персоналом, що включає: <ul style="list-style-type: none"> – визначення цілей управління персоналом (досягнення економічних показників, досягнення соціальних показників, установа балансу економічних і соціальних показників). 5. Працює над удосконаленням управління та його організаційних структур: <ul style="list-style-type: none"> – визначення змісту робіт на кожному робочому місці; – створення більш сприятливих умов праці; – визначення принципів і розробка чіткої системи оплати праці; – оперативний контроль за роботою персоналу. 6. Розробляє штатні розклади, посадові інструкції і положення про структурні підрозділи підприємства. 7. Проводить роботи з вивчення й аналізу трудових процесів, організаційних структур управління, умов праці на підприємстві і виявляє резерви росту продуктивності праці. 8. Бере участь у розгляді проектів розширення і реконструкції підприємства з питань забезпечення організації праці й управління виробництвом
5	Табельники виробничих підрозділів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ведуть табельний облік працівників виробничих підрозділів 2. Здійснюють контроль за явкою на роботу, запізненнями і нез'явленнями. 3. Працюють з документацією

Єдина кадрова служба на підприємстві створюється на основі персоналу відділу кадрів, відділу організації праці та заробітної плати, охорони праці, табельників виробничих дільниць.

Переорієнтація роботи кадрової служби на сучасні методи роботи, розширення функціональних обов'язків її підрозділів є передумовою для розробки програми з управління продуктивністю праці. Управління продуктивністю – це процес, що припускає стратегічне й оперативне планування та постійний контроль за ефективним використанням методів існуючої системи підвищення продуктивності [2].

У межах програми підвищення продуктивності організація та її керівництво повинні визначити цілі й проблеми, а також розробити плани й програми з удосконалення організації. До розробки та реалізації програми з управління продуктивністю праці підприємству слід залучити висококваліфікованих спеціалістів у галузі економіки праці, які мають широкі погляди та бачення перспективи розвитку. Такі спеціалісти є на підприємстві.

Програма управління продуктивністю праці повинна бути побудована за такими етапами:

1) вимірювання й оцінювання досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві загалом і за окремими видами праці зокрема;

2) пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінювання;

3) розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен включати конкретні терміни й заходи щодо їх реалізації, передбачати фінансування витрат на ці заходи й очікуваний

економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців;

4) розробка системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;

5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання;

6) вимірювання і оцінювання реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Розробка програми з управління продуктивністю праці надасть такі переваги:

- зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;
- створення зв'язку між наявними методами обліку, вимірюванням продуктивності та регулярним контролем за результатами діяльності;
- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;
- більш широке й свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці.

На першому етапі необхідно забезпечити точність, достовірність і порівнюваність показників продуктивності праці. Для цього правильно обирається метод вимірювання показників відповідно до виду та структури виробництва, номенклатури й асортименту продукції чи послуг, враховувати вплив інфляційних процесів. Від правильного виконання першого етапу залежить успішність всієї програми.

Пошук і аналіз резервів має здійснюватися на основі співставлення інформації, отримана при вимірюванні й оцінюванні вже

досягнутого результату. На цьому етапі виконання програми з управління продуктивністю праці слід ретельно вивчити чинники, які вплинули на її рівень.

При розробці плану використання резервів підвищення продуктивності праці треба визначити конкретні цілі та узгодити їх із завданнями програми. Цілі повинні бути чіткими й узгодженими в часі. На цьому етапі розробки й виконання програми треба визначити критерії результативності програми, провести підрахунок економічного ефекту від впроваджуваних заходів.

При розробці системи мотивації необхідно дотримуватися таких принципів: простота й доступність, інформативність, прозорість і справедливість, комплексність матеріальних і нематеріальних заходів, диференціація та відсутність "зрівнялівки", наявність зворотнього зв'язку, забезпеченості заходів фінансовими ресурсами [3].

Під час контролю за реалізацією впроваджуваних заходів своєчасно виявляти й вирішувати можливі проблеми. При порівнянні фактичних і заданих показників продуктивності праці, визначити масштаби відхилень і приймати рішення щодо регулювання системи.

Завершальний етап виконання програми з управління продуктивністю праці, який передбачає вимірювання й оцінювання реального впливу заходів, дасть змогу визначити найефективніші напрями роботи щодо підвищення продуктивності. Тому на цьому етапі, як і на першому, необхідно забезпечити достовірність і порівнюваність розрахованих показників.

Отже, на основі зазначених етапів розробки програми, визначимо основні напрями програми з управління продуктивністю праці ПАТ "Запоріжстальбуд – 1".

Основними завданнями складання програми є:

- ефективне використання трудових ресурсів;
- мінімізація витрат виробництва;
- зростання рентабельності й конкурентоспроможності підприємства.

1. Вимір та оцінка досягнутого рівня продуктивності праці:

а) розробити систему показників для оцінювання та планування рівня забезпеченості підприємства трудовими ресурсами (показники чисельності персоналу за категоріями, професійно-кваліфікаційним рівнем, використання фонду робочого часу), продуктивності праці;

б) провести у виробничих підрозділах вивчення витрат робочого часу методом хронометражного фотографування робочого дня.

2. Обробка та аналіз отриманої інформації, планування основних показників, вивчення чинників, які впливають на рівень продуктивності праці.

3. Розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці. Для досягнення запланованого рівня показників продуктивності праці запровадити такі заходи:

а) на основі планової трудомісткості визначити необхідну чисельність робітників основної діяльності;

б) встановити оптимальну чисельність і структуру виробничого та керівного персоналу підприємства. На основі розрахованої чисельності працівників основної діяльності провести реструктуризацію виробничих ділянок із вивільненням керівного складу шляхом переведення на інші посади та робітників невідповідної кваліфікації шляхом переведення до категорії працівників непромислового персоналу або абсолютного вивільнення;

в) підвищення кваліфікаційного рівня робітників до середнього рівня складності виконуваних робіт, тобто, до середнього розряду 4,6;

г) скорочення непродуктивних цілоденних втрат робочого часу за рахунок зменшення прогулів, відпусток із дозволу адміністрації. Скорочення внутризмінних простоїв шляхом підвищення інтенсивності праці робітників, рівня трудової дисципліни. Встановити ефективний фонд робочого часу одного працівника на 2015 р. 1760 год (220 робочих днів, тривалість робочої зміни 8 год);

д) скорочення плінності кадрів за рахунок впровадження мотиваційних заходів:

- розробка принципів корпоративної та організаційної культури;
- розробка заходів з профілактики та запобігання конфліктів;

е) зниження витрат на персонал за рахунок оптимізації чисельності персоналу.

4. Контроль за виконанням пунктів програми веде директор служби управління персоналом, начальники виробничих ділянок, технічний директор, директори з виробництва та монтажу.

Проведення розрахунків для аналізу рівня забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, використання фонду робочого часу, фонду заробітної плати, показників продуктивності праці без програмного забезпечення потребують залучення 3 працівників.

Упровадження програмного забезпечення на підприємстві ПАТ "Запоріжстальбуд – 1" дасть змогу:

- зменшити трудомісткість процесу;
- зменшити чисельність осіб, задіяних у розрахунках;
- збільшити вірогідність інформації;
- використовувати інформацію у режимі реального часу;
- мінімізувати ступінь ризику, пов'язаного із втратою інформації;
- підвищити оперативність контролю;
- скоротити витрати робочого часу, пов'язаного з документообігом (підвищення продуктивності праці: ефективне використання робочого часу й виконання більшого обсягу робіт);
- отримати інструментарій для прийняття якісних управлінських рішень;
- підвищити рівень професійної підготовки персоналу.

Розрахунок ефективності впровадження запропонованих рекомендацій:

1. Вдосконалення структури кадрової служби. Розраховуємо економічний ефект від

впроваджуваного заходу. Для цього визначимо витрати на персонал кадрової служби до та після проведення структурних змін і занесемо їх у табл. 2.

Таблиця 2

Витрати на персонал кадрової служби ПАТ “Запоріжстальбуд – 1”

До проведення змін			Після проведених змін		
Посада	Кількість штатних одиниць	Середня заробітна плата за місяць за посадами, тис. грн	Посада	Кількість штатних одиниць	Середня заробітна плата за місяць за посадами, тис. грн
Начальник відділу кадрів	1	4,7	Директор кадрової служби	1	9,5
Інспектор відділу кадрів	2	6,2	Діловод кадрової служби	2	4,27
Начальник відділу праці та заробітної плати	1	4,7	Інспектор з формування та навчання кадрів	2	6,2
Інженер з праці	1	3,1	Табельник	3	4,6
Технік з праці	1	2,03	Економіст з праці та заробітної плати	1	4,2
Табельник	18	27,6	Інженер з праці	1	3,1
Начальник відділу охорони праці	1	5,0	Технік з праці	1	2,03
Інспектор з охорони праці	2	7,2	Інспектор з охорони праці	2	7,2
Усього	29	60,53		13	41,1

Розраховуємо економічний ефект (Е) від упровадження нової кадрової служби:

$$E = (41,1 - 60,53) \times 12_{\text{міс.}} = 233,16 \text{ тис. грн}$$

Отже, при зміні структури кадрової служби відбулось відносно вивільнення 16 працівників. При цьому скоротити річний ФОП служби на 233,16 тис. грн (32,1%).

2. Розраховуємо витрати на запропоновані в програмі з управління продуктивністю праці заходи з підвищення продуктивності праці:

а) витрати на розробку й упровадження програмного забезпечення.

Формування бази даних, проведення розрахунків для аналізу рівня забезпеченості трудовими ресурсами, використання фонду робочого часу, фонду заробітної плати, показників продуктивності праці потребують використання праці 3 працівників. На підприємстві є 2 співробітники на посадах: технік з праці, старший табельник, третього працівника необхідно залучати зі сторони. Введення програмного забезпечення знижує витрати робочого часу на проведення розрахунків на 35%.

За розробку програми Положенням колективного договору на 2012–2013 рр. передбачена премія за виконання особливо важливого завдання:

- програмісту – 2,5 тис. грн;
- економісту з праці та заробітної плати – 2,5 тис. грн;
- придбання додатково клієнтської ліцензії програми “1С. Підприємство” на 5 робочих місць – 5,0 тис. грн.

Разом: 10,0 тис. грн.

Розраховуємо економію фонду робочого часу та заробітної плати після впровадження програмного забезпечення:

$ФРЧ_{\text{рік}} = 3 \times 1658 = 4974,0$ тис. грн – фонд робочого часу 3-х працівників;

$ДФРЧ_{\text{рік}} = 3 \times 1658 \text{ годин} \times 0,35 = 1740,9$ год – зменшення фонду робочого часу;

$ДЧ = 1740,9 / 1658 = 1$ працівник – зменшення чисельності персоналу.

Середньомісячна заробітна плата працівників становить 2,03 тис. грн, середньорічна – 24,36 тис. грн;

$$E = 24,36 - 10,0 = 14,36 \text{ тис. грн};$$

$$EE = 14,36 / 10,0 = 1,43;$$

б) розраховуємо необхідну кількість робітників за запланованим рівнем трудомісткості робіт 11,0 год на тис. грн при незмінному обсязі робіт:

$ФРЧ_{\text{план}} = T_{\text{план}} \times Q_{\text{план}} = 11,0 \times 77224,23 = 850000$ год – плановий фонд робочого часу всіх працівників;

$$Ч_{\text{план}} = 850000 / 1760 = 483 \text{ працівники};$$

в) реструктуризація виробничих дільниць.

На підставі вищенаведених розрахунків оптимальної чисельності працівників основної діяльності запропоновано на базі 18 дільниць створити 6 з вивільненням лінійних керівників шляхом переведення їх нижчі керівні посади та робочі спеціальності. Результатом проведення реструктуризаційних заходів є вивільнення 12 начальників та виконробів дільниць, 12 старших майстрів, 30 майстрів. Загальне вивільнення керівників становить 54 працівники.

Вивільнення керівного складу виробничих дільниць здійснюється шляхом переведення на інші робочі місця. Таким чином, кількість працівників виробничих дільниць скорочується ще на 54 особи, а абсолютне вивільнення працівників основної діяльності становить 265 працівників (211+54).

При скороченні працівників необхідно провести повний розрахунок: виплатити компенсацію за невикористані дні відпустки, всю зароблену заробітну плату й вихідну допомогу в

розмірі не менше середньомісячного заробітку. Вихідна допомога, згідно з чинним законодавством, виплачується у розмірі середньомісячної заробітної плати за останні 2 місяці і становить 2,8 тис. грн. Коефіцієнт невикористаних відпусток на підприємстві становить 0,15.

Розрахуємо витрати підприємства на компенсаційні виплати при вивільненні працівників:

$$265 \times 2,8 + (265 \times 2,8) \cdot 0,15 = 853,3 \text{ тис. грн.}$$

Вивільнення працівників відбуватиметься за умов попередження за 2 місяці й поступово, тому витрати підприємство буде нести протягом року.

При вивільненні працівників підприємство скорочує витрати не тільки на ФОП, а й на виплати у Фонд соціального страхування. Нарахування на заробітну плату єдиного соціального внеску у Фонд соціального страхування здійснюється за ставкою 37,58% (клас професійного ризику підприємства – 29).

Отже, визначимо економію ФОП та нарахувань на заробітну плату у зв'язку з абсолютним вивільненням працівників.

Середня заробітна плата працівників виробничих дільниць у 2013 р. – 2,8 тис. грн, керівників – 4,86 тис. грн;

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{рік роб.}} = 265 \times 2,8 \text{ тис. грн} \times 12_{\text{міс.}} = 8904,0 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{рік кер.}} = 54 \times 4,86 \times 12 = 3153,6 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta \text{ЄСВ}_{\text{рік роб.}} = 8904,0 \text{ тис. грн} \times 37,58\% = 3346,12 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta \text{ЄСВ}_{\text{рік кер.}} = 3153,6 \times 37,58\% = 1185,12 \text{ тис. грн.}$$

Отже, економічний ефект та ефективність від впровадження цього заходу становить:

$$E = 8904,0 + 3153,6 + 3346,12 + 1185,12 - 853,3 = 15735,54 \text{ тис. грн.}$$

$$EE = 15735,54 / 853,3 = 18,44.$$

Для наочності проведеного заходу занесемо дані в табл. 3;

Таблиця 3

Розрахунок економії витрат на персонал ПАТ "Запоріжстальбуд – 1"

Категорія працівників	Чисельність персоналу, осіб		Вивільнення працівників, осіб		Середньомісячна заробітна плата, тис. грн	Економія ФОП, тис. грн	
	Базова, 2013 р.	Планова, 2015 р.	Відносне	Абсолютне		за місяць, тис. грн	за рік, тис. грн
Начальник дільниці, виконроб	18	6	-12		6,7	-80,4	-964,8
Старший майстер	18	6	-12		5,2	-62,4	-748,8
Майстер виробничої дільниці	54	24	-30		4,0	-120,0	-1440,0
Робітники основної діяльності	694	483		-265	2,8	-742,0	-8904,0
Усього, тис. грн	784	519	-54			-1004,8	-12057,6
ЄСВ, тис. грн						-377,6	-4531,24
Усього, тис. грн						-1382,4	-16588,84

г) розрахуємо витрати підприємства на підвищення кваліфікаційного рівня працівників.

Для приведення кваліфікаційного рівня працівників до відповідності складності ви-

конуваних робіт (розряд 4, 6) визначимо необхідну структуру працівників, їх трудомісткість за кваліфікаційними розрядами та занесемо в табл. 4.

Таблиця 4

Структура кадрів виробничих дільниць за кваліфікаційним рівнем до та після оптимізації чисельності ПАТ "Запоріжстальбуд – 1"

Розряд	Кількість працівників до оптимізації (2013 р.)	Кількість робітників після оптимізації
3	275	50
4	215	134
5	109	150
6	95	149
Усього працівників	694	483
Середній розряд	4,03	4,6
Середня трудомісткість, год. на тис. грн	14,9	11,0

Отже, підприємству для виконання робіт рівня кваліфікації, який відповідає середньому розряду 4,6, необхідно залучити 50 працівників з розрядом 3, 134 – з 4-им, 150 – з розрядами 5-им та 149 – з 6-им розрядами.

Підвищення кваліфікаційного рівня працівників до відповідного розряду уможливіє зниження трудомісткості робіт з 14,9 до 11,0 год на тис. грн.

Визначимо необхідну кількість працівників, які потребують підвищення рівня кваліфікації. Кількість працівників розряду 6 збільшиться на 54 особи за рахунок вивільнення

лінійних керівників. Ці працівники не потребують підвищення кваліфікаційного рівня. Потребують підвищення кваліфікації з розряду 4 до 5-го 41 робітник, серед яких: 11 слюсарів-ремонтників, 12 монтажників сталевих і залізобетонних конструкцій, 18 – мулярів.

Вартість трьох (відповідно до окремої професії) виробничих програм з навчання, розроблених відділом підготовки кадрів ВАТ "Запоріжсталь" 900 грн. Працівники проходять навчання групами по 5–8 чоловік. Тривалість однієї програми навчання 100 год. Навчання проводять старші майстри вироб-

ничих дільниць розряду 8. Погодинна тарифна ставка становить 16,66 грн.

Розрахуємо витрати підприємства на навчання робітників:

3 300 грн = 900 грн – вартість виробничих програм з навчання;

300 год × (16,66 × 0,2) = 999,6 грн – оплата викладачам;

Витрати = 900 + 999,6 = 1899,6 грн.

Проведення оптимізації чисельності промислового персоналу, вдосконалення кадрової служби призведе до зміни структури трудових ресурсів. На підставі проведених розрахунків складемо оновлену структуру кадрів підприємства (табл. 5).

Таблиця 5

**Структура персоналу за категоріями до та після проведених заходів
ПАТ “Запоріжстальбуд – 1”**

Категорії персоналу	Середньо-спискова чисельність (2013 р.)	Питома вага (2013 р.)	Середньо-спискова чисельність (2014 р.)	Питома вага (2014 р.)	Зміни питомої ваги
Усього персоналу, осіб	949	100,0	684	100,0	
у тому числі:					
1) працівники основної діяльності, із них:	894	94,2	612	89,4	-4,8
– робітники	694	73,1	483	78,9	+5,8
– службовці	200	21,2	129	21,2	0
у тому числі:					
– керівники	125	13,2	72	11,7	-1,5
– спеціалісти	75	7,9	58	9,4	+1,5
2) непромисловий персонал	55	5,8	72	10,6	+4,8

Отже, згідно з табл. 5, оптимізація чисельності працівників основної діяльності призвела до збільшення питомої ваги робітників на 5,8% та зменшення керівників на 1,5%. Збільшення питомої ваги робітників основ-

ної діяльності сприяє зростанню продуктивності праці.

Розрахуємо вплив зміни чисельності та структури персоналу підприємства на продуктивність праці при незмінному обсязі робіт (табл. 6).

Таблиця 6

Зміна показника продуктивності праці ПАТ “Запоріжстальбуд – 1”

Показник	Базовий рік (2013 р.)	Плановий (2015 р.)	Абсолютні зміни	Відносні зміни, %
Обсяг виконаних робіт у вартісному виразі, тис. грн	77224,23	77224,23		
Середньорічна чисельність персоналу,	949	684	-265	-27,9
у тому числі:				
– працівників	694	483	-211	-30,5
Частка працівників у загальній чисельності	73,1	78,9	+5,8	+7,9
Дні, відпрацьовані одним робітником за рік	219,2	220	+0,8	+0,36
Години, відпрацьовані одним робітником за рік	1658,0	1760,0	+102,0	+6,15
Години, відпрацьовані всіма робітниками, тис.	1150,65	850,08	-300,57	-26,1
Середня тривалість робочого дня	7,56	8,0	+0,44	+5,8
Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн	81,37	112,9	+31,53	+39,0
Виробіток робітника:				
– середньорічний, тис. грн	111,3	159,9	+48,6	+44,0
– середньоденний, грн	507,6	726,7	+219,1	+43,0
– середньогодинний, грн	67,1	90,84	+23,74	+35,4

Згідно з розрахунками, після впровадження заходів середньорічний виробіток на одного робітника зростає на 48,6 тис. грн (44%), а середньогодинний на 23,74 грн (35,4%). Збільшити середньогодинний виробіток планується за рахунок підвищення інтенсивності праці, зменшення внутризмінних простоїв, непродуктивних втрат робочого часу.

Занесемо в табл. 7 розраховані витрати на проведені заходи та можливий прибуток від них.

Згідно з табл. 7, найефективнішим заходом є оптимізація чисельності промислового персоналу підприємства. Так, можливий прибуток від скорочення чисельності робітників у 18,44 рази перевищує витрати, яке може понести підприємство (15735,54 / 853,3). Загальні витрати на заходи становлять 865,2 тис. грн, економічний ефект перевищує витрати в 18,47 рази і становить 15981,16 тис. грн.

Таблиця 7

**Економічний ефект та економічна ефективність пропозицій
ПАТ “Запоріжстальбуд – 1”**

Впроваджуваний захід	Витрати підприємства, тис. грн	Можливий прибуток від пропозиції, тис. грн	Е, тис. грн	ЕЕ
Вдосконалення кадрової служби	-	233,16	233,16	-
Розробка програмного забезпечення	10,0	24,36	14,36	1,43
Оптимізація чисельності виробничого персоналу	853,3	16588,84	15735,54	18,44
Підвищення кваліфікації працівників	1,9	-	-1,9	-
Всього	865,2	16846,36	15981,16	18,47

Заходи по вдосконаленню кадрової служби, розробки програмного забезпечення, підвищення кваліфікаційного рівня працівників хоча й мають невеликий загальний ефект 255,62 тис. грн (233,16 + 24,36 – 1,9), проте у перспективі будуть вирішальними при плануванні рівня продуктивності праці, формування трудових ресурсів підприємства, що, відповідно, підвищить ефективність їх використання.

Зменшення витрат на заробітну плату працівників зменшило навантаження на собівартість продукції та адміністративні витрати на 15735,5 тис. грн та 255,6 тис. грн відповідно. Такі зміни вплинули на величину чистого прибутку, який зріс на 13709,0 тис. грн (10601 тис. грн + 3108 тис. грн).

Визначимо рентабельність персоналу у зв'язку зі змінами прибутку:

$R_{\text{пер. 2013}} = 10601 \text{ тис. грн} / 34454 \text{ тис. грн} = 0,307$.

Рівень рентабельності персоналу значно збільшився завдяки проведеним заходам: з показника – 0,06 до +0,307.

Водночас, матеріальні витрати підприємства збільшилися на суму вартості програм для навчання (900 грн) та придбання додатково клієнтської ліцензії програми "1С. Підприємство" на 5 робочих місць (5,0 тис. грн). Витрати на оплату праці зменшилися на 15997,06 тис. грн.

Виразуємо рентабельність праці при цьому рівні продуктивності та витрат на персонал. Середньорічні витрати на одного працівника становлять:

$(19445,0 + 15009,0) : 684 = 50,37 \text{ тис. грн};$

$R_{\text{пр. 2013}} = (112,9 \text{ тис. грн} - 50,37 \text{ тис. грн}) / 50,37 \text{ тис. грн} = 1,24$.

Отже, показник рентабельності праці значно зріс: з 0,53 до 1,24.

Складемо узагальнювальну таблицю зміни показників ПАТ "Запоріжстальбуд – 1" до та після проведених заходів (табл. 8).

Таблиця 8

Зміни показників використання трудових ресурсів підприємства ПАТ "Запоріжстальбуд – 1"

Показник	До проведення заходів	Після проведених заходів	Абсолютні зміни	Відносні зміни, %
Середньооблікова чисельність, осіб	949	684	-265	-27,9
Питома вага працівників основної діяльності, осіб	73,1	78,9	+5,8	+7,9
Середній кваліфікаційний розряд працівників	4,03	4,6		
Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн	81,37	112,9	+31,53	+48,5
Трудоміскість, год/тис. грн	14,9	11,0	-3,9	-26,2
Обсяги робіт, тис. грн	77224,23	77224,23	-	-
Фонд робочого часу, тис. год	1573,44	1203,84	-369,6	-23,5
Фонд оплати праці, тис. грн	34216,3	22743,36	-11472,94	-33,5
Чистий прибуток, тис. грн	-3108,0	10601,0	+13709,0	129,3
Витрати на персонал, тис. грн	50451	34454	-15997,0	-12,9
Рентабельність праці	0,53	1,24	+0,71	134,0
Рентабельність персоналу	-0,06	0,307	0,367	119,5

Згідно з табл. 8, завдяки проведеним заходам підвищився кваліфікаційний рівень працівників. У свою чергу, це позитивно впливає на рівень трудомісткості робіт, який зменшився на 26,2% (14,9/11,0). Зниження трудомісткості спричинило зменшення фонду робочого часу на 369,6 тис. год (23,5%) та зростання середньогодинного виробітку до 112,9 тис. грн (на 48,5%). На 134% підвищилася рентабельність праці та на 119,5% – рентабельність персоналу, прибуток підприємства збільшено на 129,3% (13715,0 тис. грн).

IV. Висновки

1. За результатами проведених розрахунків ефективності запропонованих заходів, а саме: вдосконалення кадрової служби, розробки програми з управління продуктивністю праці, оптимізації чисельності виробничого персоналу та підвищення їх кваліфікаційного рівня, можна зробити висновок, що вони є ефективними. Після впровадження запропонованих заходів значно знизиться

трудоміскість робіт, витрати підприємства на персонал.

2. Розрахована величина чистого прибутку дасть можливість підприємству використати її на додаткові заходи щодо покращення стану підприємства: збільшення витрат на рекламні заходи, участь у тендерах на проведення будівельно-монтажних, електромонтажних робіт, пошук нових замовників, створення позитивного іміджу компанії.

Список використаної літератури

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – Київ: Знання-Прес, 2009. – 313 с.
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ, 2010. – 560 с.
3. Богиня Д. П. Мотиваційний механізм конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. пр. / відп. ред. Д. П. Богиня. – Київ: Ін-т економіки НАН України, 2005. – 188 с.

Стаття надійшла до редакції 09.01.2015.

Закаблук А. А. Экономическая эффективность совершенствования системы управления персоналом

Рассмотрена экономическая эффективность совершенствования системы управления персоналом. Наиболее значимым являются: повышение квалификационного уровня работников, формирование позитивной атмосферы в коллективе, проведение эффективной мотивационной политики, реструктуризации подразделений предприятия и т. п.

Ключевые слова: управление, трудовой потенциал, предприятие, повышение квалификации, мотивационная политика, реструктуризация подразделений, экономический эффект

Zakabluk A. Economic Efficiency Improvement of Personnel Management System

Considered the economic efficiency of improving the system of personnel management. The most important are: increase of qualification level of employees, creating a positive atmosphere in the team, conduct effective motivational policy, restructuring of the business units and the like.

The problem of instability in terms of material resources, late payment by customers of completed work, finding new customers, which is reflected in production volumes, adversely affected the quality and quantity of labour resources. Passive personnel policy, lack of consistency in the work of staff, low staff scheduling, conflicts between management and workers has led to an uncontrolled outflow of personnel, reduced productivity, qualification level of employees, low level of profitability.

Consideration of the functional responsibilities of the staff of the personnel Department of the enterprise allowed us to determine that they are mainly hiring and firing of labour, record keeping, preparation of statistical reports. This reduces the personnel Department to the secondary structural unit, which practically performs the instructions of the management of the organization and orders of heads of departments in respect of labour recruitment. At the same time, different kinds of personnel work were busy with other areas of the organization: time keeping, analysis of the state of labor discipline and compliance with the rules of internal labor regulations in divisions of the enterprise, control of activity of heads of departments regarding timely and correct execution of orders, orders, orders of administrations of the enterprise division of labor and wages. Work associated with the selection, arrangement and use of personnel, line managers perform, often having neither the necessary knowledge nor the time, because their main task is to ensure timely and quality execution of production tasks.

Given the specifics of the enterprise, its size (the enterprise is one of the largest), the above analysis of the functional responsibilities of divisions of personnel services proposed to create a single modern human resources Department, which reports to the Director of HR.

Key words: management, labor potential, enterprise, training, motivational policy, restructuring of departments, the economic effect.

УДК 33.053.22:338.3

О. В. Коваленкодоктор економічних наук, професор
Запорізька державна інженерна академія**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ
БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

У статті узагальнено теоретичні й практичні аспекти процесу управління оборотними активами підприємства із застосуванням інформації щодо руху грошових коштів, структури дебіторської та кредиторської заборгованості, що надасть змогу сформулювати основні висновки й пропозиції щодо технології своєчасних управлінських заходів для запобігання неплатоспроможності будівельного підприємства.

Ключові слова: оборотні активи, дебіторська заборгованість, платоспроможність, ліквідність, процес управління.

I. Вступ

Ефективність використання оборотних активів на підприємстві має важливе значення, оскільки істотно впливає на загальну ефективність використання всієї сукупності засобів, залучених підприємством. Це пояснюється тим, що тривалість обороту основних і оборотних коштів суттєво відрізняється через принципові відмінності за характером їх участі у виробничому процесі, оскільки перші неодноразово беруть участь у процесі виробництва, а оборотні активи – один раз, повністю споживаючись у кожному його циклі. Обороти основних фондів вимірюються роками, тоді як оборотні активи протягом року здійснюють, як правило, декілька оборотів. Отже, оборотний капітал багато в чому визначає загальні темпи та ефективність виробництва. Значний внесок у розробку проблем управління оборотними активами зробили такі вчені-економісти: І. Бланк, О. Орлов, Б. Коласс, Г. Кірейцев, М. Крейнїна, А. Поддєрьогін, А. Шеремет та ін. Але потребує уваги науковців узагальнення теоретичних аспектів процесу управління оборотними активами промислового підприємства як запоруки стабільного фінансового стану підприємства, функціонуючого в умовах мілкого кризового середовища.

II. Постановка завдання

Метою статті є теоретичне узагальнення засад процесу управління оборотними активами підприємств будівельного комплексу України, спроба визначити межі діяльності менеджменту для того, щоб правильно визначити його цільову орієнтацію, комбінацію та змістову характеристику заходів щодо запобігання неплатоспроможності, реалізація яких буде сприяти підвищенню ефективності функціонування підприємств.

III. Результати

У системі заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи підприємства

і зміцнення його фінансового стану, важливе місце посідають питання раціонального використання оборотних активів. Пошук шляхів поліпшення процесу управління оборотними активами передбачає, насамперед, впровадження сучасних технологій та інших досягнень науково-технічного прогресу, що забезпечує економію ресурсів, здешевлення виробництва і зростання якості продукції. Важливу роль у цьому відіграє вдосконалення відносин з іншими господарюючими суб'єктами, контрагентами цього підприємства. Мова йде про вдосконалення умов матеріально-технічного обслуговування. Крім того, покращання становища на ринку передбачає стабільність у відносинах з покупцями, вибір форм розрахунків, що гарантують платежі й забезпечують прискорення завершення реалізації продукції і надходження коштів на рахунок підприємства. Це не тільки сприяє поліпшенню фінансового стану конкретного підприємства, а й забезпечує закріплення господарських зв'язків, поліпшення фінансової та платіжної дисципліни. Ефективність використання оборотних активів не можна вимірювати за допомогою одного показника. Для цього необхідна система показників, серед яких значущими є показники ліквідності та платоспроможності підприємства. Ознаками кризи платоспроможності є періодичний та всетриваліший дефіцит грошових коштів підприємства для виконання поточних, довгострокових зобов'язань і фінансування господарської діяльності. Зовнішнім проявом такого становища є ситуація неплатоспроможності, яка характеризується затримкою у часі здійснення поточних платежів (порушення термінів сплати у зв'язку з недостатністю грошей на поточних рахунках) і, як наслідок, сплатою економічних санкцій (штрафів, пені) за господарськими договорами, появою протроченої кредиторської заборгованості та непогашених кредитів і позик. За даними фінан-

сової звітності підприємств, у 2012–2013 рр. оборотні активи становили майже половину валюти балансу підприємств промисловості, а в будівництві – понад 63%. Платоспроможність (ліквідність) – один з основних якісних показників діяльності підприємства, що характеризує стійкість підприємства, його здатність своєчасно та в повному обсязі відповідати за своїми зобов'язаннями: провести розрахунки за короткостроковими зобов'язаннями (розрахуватися з працівника-

ми по оплаті праці, з постачальниками за отримані товарно-матеріальні цінності, з банками за кредитами та ін.). Тобто основними ознаками платоспроможності є: а) наявність у достатньому обсязі коштів на поточних рахунках; б) відсутність простроченої кредиторської заборгованості [2, с. 37]. Слід наголосити, що останніми роками одним із значущих оборотних активів є дебіторська заборгованість (табл. 1).

Таблиця 1

**Оборотні активи підприємств за видами економічної діяльності
(без урахування банків) [8] на кінець року, млн грн**

	Код за КВЕД–2010	Роки	Оборотні активи, всього	У тому числі		
				Запаси	Поточні біологічні активи	Дебіторська заборгованість
Усього		2012	2961086,7	673552,2	15051,3	1701397,3
		2013	3069041,5	683587,8	13226,7	1778103,7
Сільське, лісове та рибне господарство	А	2012	174753,1	60542,7	12152,7	85340,5
		2013	195021,3	66754,2	11873,7	98290,2
Промисловість	В+С+D+E	2012	798152,2	204438,9	2183,3	498079,0
		2013	838708,6	223348,3	1085,4	512093,2
Будівництво	F	2012	165004,0	37309,1	6,3	92631,0
		2013	186205,6	47075,4	3,3	98888,6

В основі зобов'язань завжди лежить дієздатність юридичної або фізичної особи своїми діями набувати прав і створювати для себе юридичні обов'язки, нести відповідальність за здійснені правопорушення. Здатність особи мати права та обов'язки є правоспроможністю. Дієздатність і правоспроможність нерозривно пов'язані між собою, виникають одночасно, тобто відповідні особи набувають властивості правосуб'єктності. Платоспроможність і ліквідність розглядають як невід'ємні поняття ринкової економіки. У перекладі з лат. "ліквідність" – "рідкий, що розтікається", тобто здатний змінювати свою форму. Зазвичай підприємство ліквідне, якщо його поточні активи перевищують поточні зобов'язання, але саме по собі це перевищення не дає повної характеристики ліквідності. Тому для оцінювання ліквідності використовується система показників, які відіграють суттєву роль, адже вони є зручним засобом узагальнення величезного обсягу фінансових даних та є інструментом порівняльного аналізу діяльності підприємств. Одним із найважливіших аспектів аналізу ліквідності та платоспроможності є визначення впливу окремих факторів на приріст результативного показника. Для цього використовують такі методи: ланцюгових підстановок, індексний, абсолютних і відносних різниць, інтегральний та ін. [10, с. 256]. Явище платоспроможності (і відповідно неплатоспроможності) надзвичайно різноманітне за своїми зовнішніми проявами та наслідками для підприємства. Інформаційною базою оцінювання статичної платоспроможності є бухгалтерський баланс підприємства, в якому фіксуються станом на звітну дату залишки активів та пасивів підприємства.

Статичну платоспроможність досліджують у певному часовому періоді й характеризує здатність підприємства до виконання планових платежів і термінових зобов'язань за рахунок наявних залишків грошових активів. Оцінювання динамічної платоспроможності здійснюється на підставі аналізу грошового обороту підприємства, тобто визначення та порівняння розмірів вхідного (надходження грошей) та вихідного (витрачення грошей) грошових потоків підприємства протягом певного періоду часу. Перспективна платоспроможність підприємства визначає потенційні можливості виконання платіжних зобов'язань і витрат, враховує потенційні надходження та необхідні грошові витрати протягом майбутнього періоду. Перспективну платоспроможність дає змогу оцінити коефіцієнт чистої виручки, який показує частку вільних грошових коштів у виручці. У закордонній практиці платоспроможність оцінюють за обсягами власного оборотного капіталу та за коефіцієнтом чистих активів. Цей коефіцієнт має практичний зміст тільки у разі, коли є неліквідні запаси й безнадійна дебіторська заборгованість. Враховуючи підхід до визначення необхідного обсягу витрачення грошових коштів (платоспроможних потреб), платоспроможність використовують для оцінювання можливості виконання зовнішніх (термінових) зобов'язань; оцінювання можливості продовження фінансування поточної діяльності; оцінювання ступеня покриття зовнішніх термінових зобов'язань та планових витрат. Фінансовий стан підприємства з ознаками поточної неплатоспроможності на початку кінці звітного кварталу відповідає законодавчому визначенню боржника, який неспроможний виконати свої грошові зобов'язання

перед кредиторами, у тому числі зобов'язання щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), протягом трьох місяців після настання встановленого строку їх сплати. Ознаки критичної неплатоспроможності, що відповідають фінансовому стану потенційного банкрутства, мають місце, якщо на початку й у кінці звітного кварталу, що передував поданню заяви про порушення справи про банкрутство, мають місце ознаки поточної неплатоспроможності, а коефіцієнт покриття і коефіцієнт забезпечення власними засобами в кінці звітного кварталу менше від їх нормативних значень – 1,5 і 0,1 відповідно [6]. Коефіцієнт покриття (Кп) характеризує достатність оборотних коштів підприємства для погашення своїх боргів і визначається як співвідношення суми оборотних коштів до загальної суми поточних зобов'язань за кредитами банку, інших позикових коштів і розрахунків з кредиторами. Його зростання може бути викликано лише випереджальним зростанням оборотних активів. З балансових співвідношень виходить, що саме по собі зменшення кредиторської заборгованості неможливе без еквівалентного зменшення ліквідних активів, тому найприйнятнішим засобом підвищення поточної ліквідності є нарощування оборотних коштів за рахунок результатів господарської діяльності з одночасним збільшенням пасивної частини прибутків. Таким чином, критерієм відновлення платоспроможності є здобуття в планованому періоді прибутків у розмірі, необхідному для забезпечення двократного перевищення поточних активів над поточними зобов'язаннями. В економічно розвинутих країнах нормативне значення коефіцієнта поточної ліквідності, яке становить 2,0, розглядають як безпечне значення, яке залежить від особливостей галузі, форми розрахунків за товари і послуги, тривалості виробничого циклу, структури запасів, тобто ліквідних запасів має вистачати для безумовного виконання короткострокових зобов'язань. Отже, значення показника не може опускатися нижче 1,0. Співвідношення поточних активів і короткострокових зобов'язань нижче ніж 1:1 свідчить про високий фінансовий ризик, оскільки підприємство не в змозі оплатити свої рахунки. Співвідношення 1:1 припускає рівність поточних активів і короткострокових зобов'язань. Проте, враховуючи різний рівень ліквідності активів, можна припустити, що не всі активи будуть негайно реалізовані, а тому виникає загроза для фінансової стабільності підприємства. Коефіцієнт забезпечення власними засобами характеризує наявність у підприємства власних оборотних коштів, необхідних для його фінансової сталості, і визначається як співвідношення різниці між обсягами джерел власних та прирівняних до них коштів і

фактичною вартістю основних засобів та інших необоротних активів до вартості наявних у підприємства оборотних активів – виробничих запасів, незавершеного виробництва, готової продукції, грошових коштів, дебіторської заборгованості та інших оборотних активів. О. О. Орлов і К. І. Залогіна наполягають, що попереднє оцінювання масштабів кризового фінансового стану підприємства проводять на основі аналізу окремих аспектів кризового розвитку підприємства за попередні етапи. Практика фінансового менеджменту використовує при оцінюванні масштабів кризового фінансового стану підприємства три принципові характеристики: легка фінансова криза; глибока фінансова криза; фінансова катастрофа. При необхідності кожна із цих характеристик може одержати більш поглиблену диференціацію [7, с. 51]. С. Я. Салига і Н. В. Нестеренко зауважують, що основу аналізу становить порівняння фактичних показників-індикаторів із плановими (нормативними) і виявлення розмірів відхилень у динаміці. Збільшення розміру негативних відхилень у динаміці характеризує наростання кризових явищ фінансової діяльності підприємства, що генерують загрозу його банкрутства [9, с. 62]. А. В. Зубкова пропонує застосовувати довідкові нормативні значення фінансових коефіцієнтів, зокрема показників ліквідності, для формулювання висновків щодо нормальних, проблемних і кризових показників [3, с. 37]. Існуюча методика [6] передбачає здійснення розрахунків індикаторів загрози банкрутства підприємства на підставі аналізу статей балансу і звіту про фінансові результати, не враховуючи структуру оборотних активів і поточних зобов'язань підприємства, а також впливу на валюту балансу “непередбачених” активів і зобов'язань, інформацію про які підприємства повинні розкривати у фінансовій звітності, оскільки досягти мети проведення діагностики – встановити реальну картину фінансового становища підприємства – можливо лише за умов врахування аналітиком усіх перелічених чинників і показників.

Підприємства будівельної галузі мають значні розміри дебіторської заборгованості бюджету, зокрема, з податку на додану вартість, оскільки, як правило, будівництво об'єктів здійснюється довгостроково, а звітним періодом для нарахування та сплати податку на додану вартість є календарний місяць, тому протягом усього періоду будівництва податковий кредит превалює над розмірами податкового зобов'язання підприємства-забудовника. Дебіторська заборгованість бюджету становить до 10% оборотних активів будівельного підприємства, тому при визначенні коефіцієнта поточної та швидкої ліквідності, коефіцієнта забезпечення власними засобами та інших показни-

ків, які мають у розрахунках дані рядка 170 балансу “Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом” необхідно сумарний обсяг оборотних активів коригувати на суму заборгованості держави перед підприємством, яка має тенденцію до збільшення, оскільки зазначені кошти є “замороженими” активами, які держава заборгувала підприємствам-забудовникам і якими підприємство не може користуватися в поточній діяльності. Тобто, у зв'язку з наведеним, при визначенні розміру поточних активів підприємства необхідно здійснити їх коригування на величину заборгованості бюджету за невиконане в установлений термін зобов'язання з відшкодування податку на додану вартість (P_i):

$$A = OA + ВМП - АВ - P_i, \quad (1)$$

де A – оборотні активи;

OA – всього оборотних активів за даними балансу;

$ВМП$ – витрати майбутніх періодів;

$АВ$ – аванси видані;

P_i – заборгованість бюджету за невиконаним у встановлений термін зобов'язанням з відшкодування податку на додану вартість (за наявності).

Розмір платежів з обслуговування заборгованості держави розраховують, виходячи з об'ємів і тривалості періоду заборгованості за кожним з невиконаних у строк державних зобов'язань, дисконтованих за ставкою НБУ на момент появи заборгованості:

$$Z = \sum_{i=1}^n \frac{P_i \times T_i \times S_i}{365}, \quad (2)$$

де Z – сума заборгованості бюджету з відшкодування податку на додану вартість;

P_i – розмір заборгованості бюджету за i -му не виконаному в установлений термін зобов'язанню;

T_i – тривалість періоду заборгованості;

S_i – пеня на рівні 120% облікової ставки Національного банку України, встановленої на момент виникнення пені, протягом строку її дії.

Чинне законодавство дає змогу нарахувати пені на величину заборгованості бюджету за невиконане в установлений термін зобов'язання з відшкодування податку на додану вартість у розмірі 120% облікової ставки Національного банку України, встановленої на момент виникнення пені, протягом строку її дії трактувати як “непередбачені активи” для проведення аналітичних розрахунків за кожний період заборгованості з податку на додану вартість і суму заборгованості, задекларованої підприємством, оскільки в балансі така інформація не надається користувачам. Така інформація про облікову оцінку акумулюється в забалансовому обліку підприємства, який використовують для накопичення інформації про наявність непередбачених активів, щодо яких

існує ймовірність надходження економічних вигід. Зазначені активи виникли при узгодженні попередніх господарських операцій і стануть реальними, якщо відбудеться або не відбудеться в майбутньому одна чи кілька невизначених подій. Це визначення включає три основні характеристики непередбачених активів: 1) наявна обставина; 2) невизначеність кінцевого результату цієї обставини; 3) вирішення невизначеності на основі однієї або кількох майбутніх подій. Інформація про існування таких активів необхідна для розкриття її у примітках до фінансових звітів. Загальні методологічні принципи обліку, подання та розкриття потенційних активів і зобов'язань підприємства викладені в Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку № 11 “Зобов'язання”. Списуються непередбачені активи відповідно до того, як їх визнають чи не визнають при вирішенні невизначених подій. Таким чином, непередбачені (умовні) активи не відображають у фінансовій звітності, однак у поточній діяльності і, зокрема, при проведенні аналітичних розрахунків відсутність такої інформації призводить до викривлення показників ліквідності (поточної та швидкої), платоспроможності та інших коефіцієнтів. Тому за даними обліку розрахунків з бюджетом з урахуванням умовних активів за даними позабалансового обліку необхідно формувати аналітичну таблицю для аналізу стану дебіторської заборгованості бюджету з податку на додану вартість за часом виникнення. Цей аналіз здійснюють за даними податкової та фінансової звітності підприємства й використовують для потреб антикризового управління. За кожним видом непередбачених активів наведено таку інформацію: стислий опис зобов'язання бюджету з податку на додану вартість та його розмір; невизначеність щодо суми додаткових активів, які можливі до отримання в результаті погашення заборгованості з податку на додану вартість з урахуванням фінансових санкцій, установлених законодавством та строку (-ів) погашення; загальна сума очікуваного погашення податкової заборгованості.

Для коректного розрахунку величини можливих до подання зобов'язань необхідно застосовувати формулу:

$$P = Z_s + (k_{czs} \times DZ_i) + PZ + (k_k \times CZ), \quad (3)$$

де P – сума, можливих до пред'явлення зобов'язань;

Z_s – короткострокові займи;

k_{czs} – коефіцієнт долі довгострокових зобов'язань, які підлягають оплаті в поточному періоді. Розраховують як величину обернено до середнього строку погашення довгострокових зобов'язань підприємства;

DZ_i – довгострокові займи, які підлягають погашенню у звітному періоді;

PZ – проценти за користування короткостроковими й довгостроковими займами, які підлягають погашенню у звітному періоді;

k_k – коефіцієнт розрахунку коригування розміру заборгованості на непередбачені (умовні) зобов'язання (індекс інфляції, річні відсотки, пені за вимогами законодавства та укладених договорів);

CZ – кредиторська заборгованість за товари (роботи, послуги).

Для визначення показника “кредиторська заборгованість” (CZ) розмір поточних зобов'язань коригується на величину поточних зобов'язань по розрахункам за отриманими авансами, оскільки вони по суті є розподіленою за часом оплатою закінчених етапів (стадій) виробництва замовленої продукції і теоретично не можуть підлягати поверненню, а списання їх з балансу відбудеться лише у момент відвантаження готової продукції, товарів (робіт, послуг):

$$CZ = ZT - AO, \quad (4)$$

де ZT – поточні зобов'язання за товари (роботи, послуги);

AO – поточні зобов'язання по розрахункам за отриманими авансами.

При визначенні короткострокових зобов'язань необхідно здійснити коригування рядка 540 балансу “Поточні зобов'язання за розрахунками за отриманими авансами”, оскільки вони є по суті розподіленою за часом оплатою закінчених етапів (стадій) будівництва та теоретично не можуть підлягати поверненню, а списання їх з балансу відбудеться лише у момент відвантаження готової продукції, товарів (робіт, послуг). Таким же принципом слід керуватися при визначенні розміру фінансового покриття, яким володіє підприємство, оскільки видані аванси будуть закриті виконанням робіт, наданням послуг і продукції постачальниками підприємства.

Вірогідність настання неплатоспроможності підприємства можна оцінити як вірогідність настання події, коли сума фінансового покриття, що є у підприємства, опиниться менше ніж величина можливих до подання зобов'язань, тобто $(A - P) < 0$. Аналогічний алгоритм слід використовувати при розрахунку показників ліквідності, коефіцієнта забезпечення власними засобами та інших, у яких застосовуються показники оборотних активів та поточних зобов'язань підприємства.

IV. Висновки

У статті доведено, що підприємства будівельної галузі мають значні розміри дебіторської заборгованості бюджету, зокрема, з податку на додану вартість, тому запропоновано при визначенні розміру оборотних активів здійснювати їх коригування на величину заборгованості бюджету по невиконаному в установленний термін зобов'язанню з відшкодування податку на додану вартість для чого проводити аналітичні розрахунки. Для потреб управління необхідно враховувати вимоги чинного законодавства України, що передбачають захист інтересів кредиторів. Для коректного розрахунку величини

можливих до подання зобов'язань необхідно враховувати коефіцієнти розрахунку коригування розміру заборгованості на непередбачені (умовні) зобов'язання (індекс інфляції, річні відсотки, пені за вимогами законодавства та укладених договорів). Необхідність поглибленого аналізу зобов'язань (боргів) підприємства обумовлена тим, що експертиза зобов'язань підприємства та визначення їх реального обсягу (виходячи з оцінки їх обґрунтованості та безперечності) є необхідною передумовою визначення вартості чистих активів, а вивчення їх якісних характеристик – причин виникнення, характеру взаємовідносин із суб'єктом боргу, майнового забезпечення, терміновості тощо – дає змогу визначити ймовірність виникнення ситуації банкрутства з ініціативи кредитора. Аналогічний алгоритм слід використовувати при розрахунку показників швидкої ліквідності, коефіцієнту забезпечення власними засобами та інших, в яких застосовуються показники оборотних активів та поточних зобов'язань.

Список використаної літератури

1. Воробійов Ю. М. Фінансова безпека будівельних підприємств : монографія / Ю. М. Воробійов, О. І. Воробійова, О. Г. Блажевич. – Сімферополь : АРІАЛ, 2013. – 180 с.
2. Давиденко Н. М. Ліквідність та платоспроможність як показники ефективності фінансового менеджменту підприємства / Н. М. Давиденко // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 2. – С. 36–40.
3. Зубкова А. В. Приемы антикризисного менеджмента : прак. пособ. для бизнесменов и студентов / А. В. Зубкова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. – 397 с.
4. Макаруч І. Основні показники оцінки платоспроможності та ліквідності підприємств та методика їх визначення / І. Макаруч // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 7. – С. 36–41.
5. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства : навч. посіб. / В. О. Мец. – Київ : Вища школа, 2003. – 120 с.
6. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства : Наказ Міністерства економіки України від 19.01.2006 р. № 14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon/rada.gov.ua.
7. Орлов О. О. Експрес-діагностика банкрутства на основі даних бухгалтерської звітності за новими Національними стандартами України / О. О. Орлов, К. І. Залогіна // Вісник НАН України. – 2000. – № 2. – С. 51–55.
8. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
9. Салига С. Я. Управління фінансовою санацією підприємства : навч. посіб. для

студ. вищ. навч. закладів / С. Я. Салига, О. І. Дацій, Н. В. Нестеренко, О. В. Се-ребряков. – Київ : ЦНЛ, 2005. – 237 с.

10. Терещенко О. О. Управління фінансовою санацією підприємств / О. О. Терещенко. – Київ : КНЕУ, 2006. – 552 с.

Стаття надійшла до редакції 19.01.2015.

Коваленко Е. В. Теоретические аспекты процесса управления оборотными активами строительных предприятий

В статье обобщены теоретические и практические аспекты процесса управления оборотными активами предприятия с применением информации о движении денежных средств, структуры дебиторской и кредиторской задолженности, что позволяет сформировать основные выводы и предложения по применению технологии своевременных управленческих мероприятий для упреждения неплатежеспособности строительного предприятия.

Ключевые слова: оборотные активы, дебиторская задолженность, платежеспособность, ликвидность, процесс управления.

Kovalenko E. Theoretical Aspects of Management of Operating Assets in Construction Companies

The article summarizes theoretical and practical aspects of management of operating assets of an enterprise with use of information on cash flow, structure of receivables and payables, and will enable to arrive at conclusions and proposals on technology of timely administrative measures to prevent insolvency of a construction company.

The purpose of the study is a theoretical generalization of aspects of the management process of turnaround assets of enterprises of the building complex of Ukraine, determination of management application field, in order to properly set its target and to determine combination and content characteristics of measures to prevent insolvency, which implementation will increase the efficiency of enterprises.

The article proves that enterprises of the construction industry have a significant size of budget receivables, particularly in a form of value added tax, so the author proposes, while determining the size of current assets, to carry out an adjustment on value of budget debt of non-timely performed obligations to recover tax added value after conducting some analytical calculations. For the purposes of management there must be taken into account requirements of current legislation of Ukraine for protection of creditors. For correct calculation of possible obligations, one should take into account factors of calculation of correction of debt volume towards contingent liabilities (inflation rate, annual interest, penalties and legal requirements for contracts signed). The need for in-depth analysis of liabilities (debts) of a company is due to the fact that examination of enterprise obligations and determination of their real volume (based on assessment of their validity and undisputed rights) is a prerequisite for determining net asset value, and the study of their qualitative characteristics – causes, nature of the relationship with a subject of debt, collateral security, urgency, etc. – helps to determine a likelihood of bankruptcy situation on a creditor's initiative. The same algorithm should be used in calculation of quick liquidity indices, factor of provision of own means and others, for which there are used indices of current assets and current liabilities.

Key words: current assets, accounts receivable, solvency, liquidity, management process.

УДК 330.341.1

Ю. Г. Лелі

аспірант
Класичний приватний університет**АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ АВТОМАТИЗОВАНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

У статті розглядено огляд існуючі інформаційні системи щодо управління персоналом, а саме системи оптимізації завдань та робочого часу. Встановлено, що інформаційна система являє собою готове комплексне рішення, яке може бути інтегроване в наявну інформаційну систему підприємства.

Ключові слова: інформація, система, управління, персонал, час, оптимізація, процес, ефективність, автоматизація.

I. Вступ

Сучасний розвиток інформаційної технології та загальної економічної глобалізації вимагає від підприємства шукати нові методи управління на різних рівнях. У цих умовах пріоритетною формою розвитку є впровадження інноваційних технологій в управлінні персоналом задля максимального підвищення їхньої продуктивності та загального економічного результату всього підприємства.

Здійснений аналіз у цій сфері показав, що проблеми управління та розвитку персоналу вивчали такі вчені, як Дж. Адамс, Л. Антонюк, Л. Берковиц, І. Вахович, В. Врум, П. Гардинер, Б. Генкін, Н. Денисенко, П. Друкер, С. Ілляшенко, В. Козлова, А. Маслоу, Н. Наумов, Р. Оуен, П. Перерва, Л. Портера, Р. Ратвел, Х. Рігс, В. Савчук, Б. Скіннера та ін.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати існуючі інформаційні системи для підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах.

III. Результати

Вибір інформаційної системи, яка дасть змогу покращити ефективність системи управління персоналом підприємств промисловості, серед представлених на українському ринку автоматизованих систем управління (HRM-систем) залежить, насамперед, від обсягу виділених на цей проект фінансових і часових ресурсів. Порівняльний аналіз функціональних можливостей, технічних і вартісних параметрів HRM-систем, представлених на українському ринку, показав, що програмні продукти західного походження (наприклад, SAP R/3, Oracle Application, Ахарта тощо) мають низку об'єктивних недоліків, які ускладнюють (а частіш за все й унеможливають) їх впровадження на українських підприємствах. Це достатньо велика вартість, недоступний англомовний інтерфейс та відсутність на території України проектних груп, а отже, непристосованість до вітчизняних економічних і законодавчих реалій.

ERP-система-система SAP R/3 орієнтована на великі й середні підприємства, створена в продовження лінійок RF (пізніше ідентифікованої як R/1) і R/2. Починаючи з середини 2000-х рр. назву R/3 не використовують; ядро ERP-системи, створеної в продовження лінійки, виробник називає SAP ERP ECC (англ. Enterprise central component).

Система "Галактика HCM" дає змогу легко вести особисті дані співробітників, виконувати найскладніші розрахунки заробітної плати, враховуючи специфіку законодавства. Крім того, в системі є функціонал для врахування галузевих, виробничих і організаційних специфіки клієнта.

Серед HRM-систем, розроблених у СНД і адаптованих до впровадження на українських підприємствах, виділяють: "Парус-Персонал" (корпорація "Парус", представництво в Україні), "1С: Зарплата и Управление Персоналом для Украины" (фірма "1С", представництва в Україні), "Босс-Кадровик" (українське представництво російської фірми-виробника "АйТи"), "ПерсоналАктив" (група компаній "Актив Консалтинг Груп", Україна), "Infopulse HRMS" (компанія "Infopulse Ukraine", Україна) [1].

Порівняно з традиційними системами автоматизації кадрового обліку та розрахунку зарплати HRM-системи володіють розширеною функціональністю. Крім облікового (кадровий облік, штатний розклад, документообіг, облік робочого часу і відпусток, пенсійний та військовий облік та інших) і розрахункового (зарплата, податкові виплати, надбавки та відрахування тощо) контурів, що обробляють кількісні дані, подібні системи також включають HR-контур, призначений для роботи з якісними показниками персоналу.

HRM системи складають з набору інструментів, що автоматизує широкий спектр бізнес-процесів життєвого циклу управління персоналом: найм нових співробітників, адміністрування співробітників і заочочень, розрахунок компенсаційних виплат, виплати заробітної плати, управління ефективністю, досягнення цілей, розвиток кар'єри [2]. Структуру основних бізнес-процесів наведено на рис. 1.



Рис. 1. Структура основних бізнес-процесів автоматизованих систем управління персоналом

На сьогодні системи HRM використовує абсолютна більшість підприємств у всьому світі в різних галузях економіки. Необхідність використання автоматизованих систем управління персоналом обумовлена критичними базовими потребами бізнесу:

1. Управляти витратами на персонал: витрати на заробітну плату становлять істотну частину операційних витрат. Використання HRM дає змогу планувати бюджет на заробітну плату, встановлювати компенсації, контролювати найм і управляти звільненнями.

2. Забезпечувати ефективність бізнес-процесів: HRM підтримує безліч бізнес-процесів, які традиційно будувалися на паперовій основі. Ефективність забезпечується переходом на безпаперовий обіг, доступністю для працівників і менеджерів за допомогою веб-інтерфейсу, а також підвищенням оперативності операцій.

3. Відповідати регуляторним і законодавчим вимогам: іншою важливою причиною для інвестицій у HRM є можливість забезпечити за допомогою системи відповідність кадрових процесів вимогам закону, а також управління ризиками.

4. Підвищувати цінність людського капіталу. Реалізується як безпосередньо за допомогою HRM систем, так і супутніх рішень для управління талантами, у тому числі окремих рішень для автоматизації процесу навчання і рекрутингу.

5. Управляти талантами: все більше HRM платформ розвивають функціонал у галузі управління талантами. Саме тому все рідше підприємства обирають кращі у своєму класі системи для вирішення завдань управління талантами, тоді як у сфері управління навчанням і рекрутментом ситуація протилежна.

7. Аналізувати: звітність і кошти.

8. Візуалізувати: більшість HRM платформ мають вбудовані графічні засоби візуалізації простих звітів, у тому числі побудову графіків, які активно використовують і в плануванні.

Управління даними про працівників, проведення заходів з підбору і навчання персоналу, оцінювання кваліфікації виробничого й управлінського складу є трудомісткими процесами. Використання спеціалізованих програмних продуктів дає підприємствам змогу скоротити часові витрати на обробку великої кількості інформації та аналіз даних, дає змогу керівництву ефективно планувати та здійснювати кадрову політику [3].

Для управління людськими ресурсами машинобудівні підприємства України використовують сучасний інструмент автоматизації завдань управління персоналом, ведення кадрового обліку та розрахунків відповідно до вимог законодавства – 1С: Зарплата і управління персоналом 8, 1С: Зарплата та кадри 7.7, Inteam: Діловодство, "PersonPro 2.0" та "PersonPro 2.0 SQL", "Відділ кадрів" пакету X – DOOR. Основні процеси, які автоматизуються за допомогою цих інформаційних систем, наведено на рис. 2.

Аналіз існуючих автоматизованих систем управління персоналом на українських підприємствах показав, що ці системи не дають можливості контролювати операції базового рівня управління трудовими ресурсами, а саме:

- оцінити продуктивність роботи;
- вести облік часу нарад і перерв персоналу;
- контролювати запізнення та інші порушення;

- оцінити реальну завантаженість персоналу;
- виявити кращого працівника;
- вести віддалений контроль роботи персоналу.

Успішне підприємство відрізняє постійний пошук можливостей підвищити ефективність автоматизованих процесів. І одне з головних завдань – це підвищення ефективності роботи персоналу.



Рис. 2. Основні процеси, які реалізують за допомогою системи "1C: Заробітна плата та управління персоналом" на підприємствах України

Тобто, завдяки запропонованій інформаційній системі підприємство отримує не окрему програму, що закриває одне завдання, а готове комплексне рішення, яке з легкістю може бути інтегроване у вже наявну інформаційну систему підприємства. Це дає миттєве реагування на ситуації за завданнями, розподілу їх за відповідальними співробітниками і групами, швидке підключення керівництва до вирішення складних або проблемних завдань. До недоліків системи можна віднести тільки те, що ресурс перебуває лише у мережі Інтернет та має англійський інтерфейс. Але також є аналоги, наприклад російська компанія EFSOL [4]. Основним напрямом діяльності компанії EFSOL є системна інтеграція – автоматизація обліку на підприємствах на базі програмного забезпечення 1C: Центр компетенції з ERP-рішень (виробництво, торгівля). Також існує компанія Smartsheet, діяльність якої направлена на вдосконалення спільної роботи й управління проектами в режимі інформаційних технологій [5].

IV. Висновки

Проаналізувавши такі інформаційні системи управління персоналом, як 1C: Зарплата і управління персоналом 8, 1C: Зарплата та кадри 7.7, Inteam: Діловодство, "PersonPro 2.0" та "PersonPro 2.0 SQL", "Відділ кадрів" пакету X – DOOR, зауважимо, що необхідно розробити

підхід, який би включав розгляд системи різноманітних інструментів управління завданнями та забезпечував взаємозв'язок між підрозділами підприємства. Такий підхід для завдань оперативного управління діяльністю підприємств машинобудування може бути створений на основі платформи фірми 1C. Це надасть підприємству готове комплексне рішення, яке може бути інтегроване в наявну інформаційну систему підприємства.

Список використаної літератури

1. Осіпова А. Ю. Шляхи вдосконалення автоматизації процесів: управління персоналом [Електронний ресурс] // "Сучасність. Наука. Час. – 15–17.11.2014. – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf112014/>.
2. Системы электронного документооборота [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tadviser.ru/index.php>.
3. 1C: Зарплата и управление персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://v8.1c.ru/hrm/>.
4. Эффективное решение для бизнеса [Електронний ресурс] / Компания EFSOL. – Режим доступа: <http://efsol.livejournal.com/>.
5. Coordinate Anything [Electronic resource] // The work collaboration tool for businesses of all sizes. – Mode of access: smartsheet.com.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2015.

Лели Ю. Г. Анализ существующих автоматизированных систем управления персоналом на украинских предприятиях

В статье проведен обзор существующих информационных систем по управлению персоналом, а именно системы оптимизации задач и рабочего времени. Установлено, что информационная система представляет собой готовое комплексное решение, которое с легкостью может быть интегрировано в уже имеющуюся информационную систему предприятия.

Ключевые слова: информация, система, управление, персонал, время, оптимизация, процесс, эффективность, автоматизация.

Lely Y. Analysis of Existing Automated Systems of Management of Personnel in National Enterprises

This article provides an overview of existing information systems personnel management, such as system optimization tasks and working hours. The proposed information system, which is a complete solutions that can be easily integrated into an existing enterprise information system.

Modern development of information technology and general economic globalization requires the company to seek new methods of management at different levels. In these conditions, priority form of development is the introduction of innovative technologies for HR maximize their productivity and overall economic performance of the enterprise.

Compared with traditional systems automation personnel records and payroll HRM-systems have enhanced functionality. In your (personnel records, staffing, workflow, time tracking and holidays, pension and military records, etc.) and calculated (salary, tax payments, allowances and deductions and so on.) Contour, processing quantitative data, such systems also include such as HR-circuit, designed to work with quality indicators staff.

The proposed information system gives the company the opportunity to receive no separate program that covers one task and complete solutions that can be easily integrated into an existing enterprise information system. It gives instant response to the situation on the instructions, their distribution by responsible staff and groups fast connection management to address the complex problem or task. The disadvantages of the system include only that resource is only on the Internet and has English interface.

We offer a simple and reliable solution for the problems of operational management of the engineering enterprises, which can be built on the platform of 1C – leader in the development of corporate information systems for business management or as a standalone tool.

Key words: information system, management, staff, time optimization, process efficiency, automation.

УДК 331.5:658.27

А. Ю. Шахно

кандидат економічних наук, доцент

В. В. Буханець

кандидат економічних наук, доцент

К. П. Скочко

ДВНЗ "Криворізький національний університет"

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РІВНЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто й обґрунтовано вплив підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на ефективність використання основних засобів на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України. Проаналізовано якісний склад трудових ресурсів та оцінено ефективність використання основних засобів на прикладі ПАТ "Центральний гірничо-збагачувальний комбінат". Запропоновано основні напрями вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, шляхи підвищення ефективного використання основних засобів в умовах розвитку ринкових відносин.

Ключові слова: персонал, професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, основні засоби, ефективність, підприємство.

I. Вступ

У період становлення ринкових відносин істотно зростає роль трудових ресурсів. Від забезпеченості підприємства якісним персоналом, підвищення його професійно-кваліфікаційного рівня й ефективності використання залежать своєчасність і обсяг виконання всіх робіт, ступінь використання машин, обладнання і, як наслідок, обсяг виробництва продукції, прибуток та інші економічні показники. В сучасних умовах господарювання важливу роль відіграє раціональне використання наявних на підприємстві основних засобів. Ефективність використання основних засобів впливає на фінансовий стан підприємства та конкурентоспроможність його продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку. Для підприємств гірничо-металургійного комплексу це питання є одним з найважливіших, оскільки продукція цієї галузі є ресурсозатратною, а виробничий процес досить трудомісткий і фондомісткий.

Маючи уявлення про роль основних засобів у виробничому процесі, чинники, що впливають на використання основних засобів, можна виявити методи, напрями, за допомогою яких підвищується ефективність використання основних засобів і виробничих потужностей підприємства, що забезпечує зниження витрат виробництва і зростання продуктивності праці. Орієнтація на поступове оновлення є більш вигідною, ніж удосконалення зношених застарілих засобів виробництва.

Аналіз наукових праць російських і українських авторів показує, що значний внесок у

теорію й практику професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу внесли Е. Адаменко, В. Веснін, О. Грішнова, М. Десненко, О. Захарова, Т. Петрова, М. Солощук та ін. Питання підвищення ефективності використання основних засобів висвітлено в значній кількості наукових досліджень і публікацій. Значну увагу цій проблематиці приділяли такі вчені-економісти, як В. Вихрущ, Л. Городянська, Н. Довгалюк, В. Іваненко, Н. Кулікова, А. Поддєрьогін, С. Покропивний, Е. Тарасенко, А. Турило та ін.

II. Постановка завдання

Метою статті є обґрунтування впливу підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на ефективність використання основних засобів на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України, визначення основних напрямів вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів та шляхів підвищення ефективного використання основних засобів в умовах розвитку ринкових відносин.

III. Результати

Науково-технічний прогрес і вдосконалення форм організації праці зумовлює потребу в систематичному вдосконаленні форм і методів підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів. У сучасних умовах на підприємствах навчання і розвиток персоналу є комплексним безперервним процесом. Значущість безперервного навчання підтверджують такі фактори: впровадження нової техніки, технологій, збільшення комунікаційних можливостей, виробництво сучасних товарів тощо створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт, у зв'язку з чим потрі-

бна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою.

Країни й підприємства, що мають сучасні програми та технології безперервної освіти, лідирують в умовах цієї конкуренції – вони мають можливість у найкоротші терміни відповісти на будь-який “виклик” підвищенням продуктивності праці. Для підприємства більш економічним і ефективним є збільшення віддачі від уже працюючих співробітників на основі їхнього безперервного навчання, ніж від залучення нових працівників.

Навчання і розвиток персоналу передбачає:

- навчання і підвищення кваліфікації, метою якого є поліпшення фахових знань і навичок;
- перекваліфікація, завдання якої – дати можливість працівникам опанувати новий для них фах.

Для розвитку персоналу потрібно: поширювати знання і передовий досвід; підтримувати здібних до навчання працівників; навчати молодих кваліфікованих співробітників; знижувати плінність персоналу тощо.

В Україні економічна діяльність підприємств відбувається в умовах обмеженості ресурсів. Вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу є передумовою підвищення ефективного використання ос-

новних засобів підприємства, що впливає на збільшення обсягів виробництва, покращення фінансово-економічних результатів діяльності підприємства та зростання його конкурентоспроможності.

Основні засоби є матеріально-технічною базою виробництва, фундаментом його вдосконалення й розвитку. Цей процес відбувається шляхом нарощування потенціалу основних засобів (екстенсивно) і підвищення ефективності їх використання (інтенсивно). Значне нарощування основних виробничих засобів призводить до ускладнень у технічному переоснащенні виробництва, морального й фізичного старіння устаткування, що зменшує ефективність його використання та можливість конверсії. Тому економічно виправданим є зростання продуктивності роботи устаткування, повне завантаження наявного його парку, кваліфікований догляд за його роботою тощо [6].

Показники стану й ефективності використання основних засобів можна об'єднати в три групи, які характеризують:

- 1) забезпечення підприємства основними засобами;
- 2) стан основних засобів;
- 3) ефективність використання основних засобів (рис. 1).

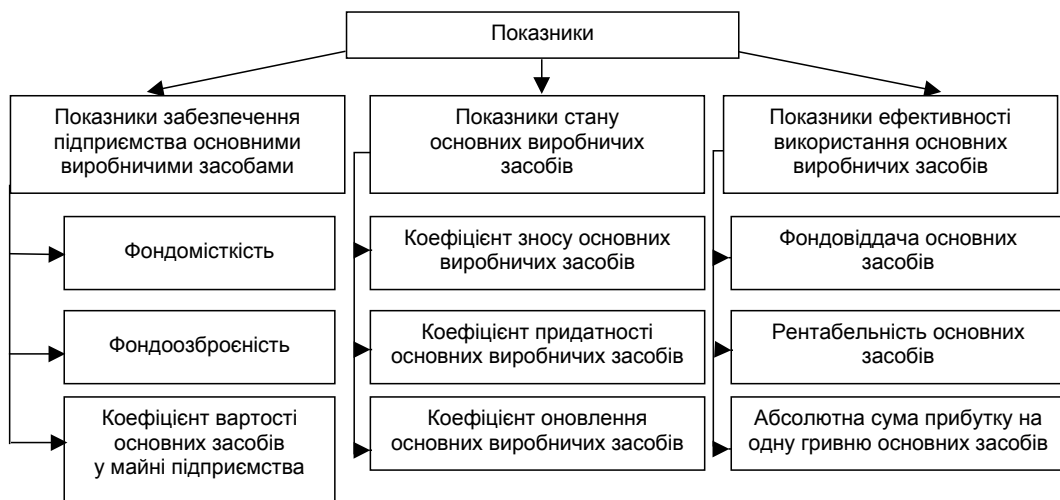


Рис. 1. Показники забезпечення, стану та ефективності використання основних засобів [5, с. 351]

Для наочності проведемо аналіз трудових ресурсів і стану основних засобів на ПАТ “Центральний гірничо-збагачувальний комбінат” (ЦГЗК) за період 2010–2012 рр. Підприємство спеціалізується на видобутку,

переробці та виробництві сировини для чорної металургії – окатишів і залізородного концентрату [1].

Проаналізуємо якісний склад трудових ресурсів ПАТ “ЦГЗК” на основі даних табл. 1.

Таблиця 1

Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та їх якісний склад на ПАТ “ЦГЗК” за 2010–2012 рр.

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Відхилення, %	
				2011/2010 рр.	2012/2011 рр.
Кількість працівників, осіб	6609	5915	5597	-10,5	-5,4
Середній вік працівників, років	40,8	40,5	40,5	-0,74	0,0
Повна вища та базова вища освіта, %	25,7	29,2	29,4	3,5	0,2
Неповна вища освіта, %	24,2	27,6	30,8	3,4	3,2
Професійно-технічна та середня освіта, %	50,1	43,2	39,8	-6,9	-3,4

*Складено й розраховано на основі звітних даних підприємства [1].

Кількість працівників у 2010–2012 рр. має тенденцію до зменшення з 6609 осіб у 2010 р. до 5597 осіб у 2012 р., що становить 15,3% за весь аналізований період. Одним з важливих напрямів кадрової політики ПАТ “ЦГЗК” є омолодження колективу комбінату для реалізації і розвитку їх творчого потенціалу, підвищення ефективності виробничих процесів на підприємстві. Отже, позитивним є зменшення середнього віку працівників у 2011 р. з 40,8 до 40,5 років, тобто на 0,74%.

Якісний склад трудових ресурсів на ПАТ “ЦГЗК” показав, що у 2010–2012 рр. збільшилася частка працівників з повною вищою освітою на 3,5% та 0,2% відповідно. Питома вага працівників з неповною вищою освітою у 2010–2012 рр. також має позитивну тенденцію до зростання та становить 24,2%, 27,6% та 30,8% відповідно. Доки пи-

тома вага висококваліфікованих кадрів зростає, доти частка працівників з професійно-технічною та середньою освітою має динаміку до зменшення на 10,3% за весь аналізований період.

Важливо відмітити, що підґрунтям кадрової політики підприємства є планова робота з навчальними закладами різних напрямлень, а не випадковий підбір претендентів на працевлаштування. Значущу роль при влаштуванні на роботу відіграють кваліфікація, професійний досвід та потенціал претендента, проте перевагу, насамперед, надають молодим спеціалістам. Важливим джерелом поповнення таких кадрів є молоді спеціалісти з вищою освітою та прагненням до розвитку [3, с. 47].

Оцінка ефективності використання основних засобів на ПАТ “ЦГЗК” подана в табл. 2.

Таблиця 2

Динаміка показників ефективності використання основних засобів на ПАТ “ЦГЗК” за 2010–2012 рр.*

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Відхилення			
				2011/2010 рр.		2012/2011 рр.	
				+/-	%	+/-	%
Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн	2597134	3180515	3757095	583381	22,46	576580	18,13
Обсяг товарної продукції, тис. грн	4436316	6427519	4882760	1991203	44,88	-1544759	-24,03
Прибуток від реалізації, продукції тис. грн	2332034	3853027	1986509	1520993	65,22	-1866518	-48,44
Кількість персоналу, осіб	6609	5915	5597	-694	-10,50	-318	-5,38
Фондовіддача, грн/грн	1,71	2,02	1,3	0,31	18,13	-0,72	-35,64
Фондомісткість, грн/грн	0,58	0,50	0,77	-0,08	-13,79	0,27	54,00
Фондоозброєність, грн/осіб	392,97	537,7	671,27	144,73	36,83	133,57	24,84
Рентабельність основних засобів, %	89,79	121,14	52,87	31,35	-	-68,27	-

*Складено й розраховано на основі звітних даних підприємства [1].

Отже, згідно з табл. 2, фондовіддача за 2010–2011 рр. зросла на 18,13%, проте у 2012 р. зменшилась на 35,64% та становить 1,3. Така динаміка є негативною та говорить про зменшення частки обсягу продукції на 1 грн основних засобів, що, в свою чергу, зумовлює зниження рівня можливого прибутку. Фондомісткість за 2011–2012 рр. зросла на 0,5 та 0,77 відповідно, тобто на 54%.

Фондоозброєність за 2010–2012 рр. становить 392,97; 537,7 та 671,27 грн/особу

відповідно. Отже, показник має тенденцію до зростання, що говорить про достатню забезпеченість промислово-виробничого персоналу основними виробничими засобами.

За 2010–2011 рр. рентабельність основних засобів на ПАТ “ЦГЗК” зросла на 31,35%, проте у 2012 р. показник знизився на 68,27%, що є негативним фактором у діяльності підприємства.

Визначення показників руху та технічного стану основних засобів наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Аналіз руху та технічного стану основних засобів ПАТ “ЦГЗК” за 2010–2012 рр.*

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Відхилення, %	
				2011/2010 рр.	2012/2011 рр.
Коефіцієнт зносу	0,476	0,132	0,223	-72,27	68,94
Коефіцієнт придатності	0,524	0,868	0,777	65,65	-10,48
Коефіцієнт оновлення	0,033	0,115	0,191	248,48	66,09
Коефіцієнт вибуття	0,002	0,006	0,003	200,0	-50,0
Коефіцієнт приросту	0,031	0,110	0,189	254,84	71,82

*Складено й розраховано на основі звітних даних підприємства [1].

Коефіцієнт зносу у 2010–2011 рр. зменшився з 0,476 до 0,132, а у 2012 р. зріс до 0,223. Збільшення коефіцієнту зносу основ-

них засобів за аналізований період є негативним явищем, основні засоби потребують поступового оновлення. Коефіцієнт придат-

ності основних засобів характеризує незношену частку основних засобів підприємства. У 2010–2011 рр. показник зменшився на 0,344, проте у 2012 р. зріс на 0,091. Зростання цього показника є позитивним явищем. Коефіцієнт вибуття у 2010–2011 рр. зріс з 0,002 до 0,006, проте у 2012 р. показник зменшився до 0,003. Коефіцієнт приросту основних засобів – показник, що характеризує приріст основних засобів за звітний період внаслідок їх оновлення. У 2010–2012 рр. коефіцієнт приросту основних засобів становив 0,031; 0,11 та 0,189 відповідно. Спостерігається зростання показника, що свідчить про те, що основних засобів введено більше, ніж виведено.

Поліпшення показників технічного стану та руху основних засобів підприємства, підвищення ефективності їх використання залежить від використання досягнень науково-технічного прогресу, впровадження про-

гресивних технологій, що досягається за умови високого професійного рівня трудового потенціалу підприємства.

У сучасних умовах господарювання існує проблема формування оптимальної структури основних засобів. Збільшення частки активної частини в структурі основних засобів є позитивним фактором. Виробнича структура основних засобів, її зміна за той або інший відрізок часу дають можливість охарактеризувати технічний рівень промисловості та ефективність капітальних вкладень в основні засоби. Тому на підприємствах необхідно визначити оптимальну структуру основних засобів, при якій обсяги виробництва будуть максимальними, а витрати на їх формування – мінімальними. Обсяг виробництва товарної продукції та частка активної частини у складі основних засобів у 2010–2012 рр. на ПАТ “ЦГЗК” наведено у табл. 3.

Таблиця 3

Аналіз структури основних засобів на ПАТ “ЦГЗК” у 2010–2012 рр.*

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Обсяг товарної продукції, тис. грн	4436315,6	6427519	4882760
Вартість основних засобів, тис. грн	2995321	3365709	4148480
Активна частина ОЗ, тис. грн	1930156	2153640	2607960
Пасивна частина ОЗ, тис. грн	1065165	1212069	1540520
Частка активної частини ОЗ, %	64,44	63,99	62,87

*Складено і розраховано на основі звітних даних підприємства [1].

Так, частка активної частини основних засобів у 2010–2012 рр. перебуває в межах 63–64%, проте у 2012 р. показник зменшився до 62%, що є негативним фактором у роботі підприємства.

Необхідно визначити оптимальне співвідношення активної та пасивної частини основних засобів у 2012 р. та спрогнозувати динаміку її зміни протягом 3 років.

Отже, визначимо оптимальний рівень основних засобів для забезпечення виробництва необхідного рівня товарної продукції. Для цього застосуємо нелінійну функцію типу [4]:

$$Y = a_0(a_1x_1^\beta + a_2x_2^\beta)^{\frac{1}{\beta}}, \quad (1)$$

де Y – обсяг виробництва товарної продукції, тис. грн;

x_1 – вартість активної частини основних засобів, тис. грн;

x_2 – пасивна частина основних засобів, тис. грн;

a_0, a_1, a_2, β – параметри функції.

За результатом розрахунків було знайдено параметри функції, отриману функціональну залежність максимально наближено до оптимального значення вартості активної та пасивної частини основних засобів:

$$Y = 0,9163(0,2914x_1^{0,5936} + 0,2372x_2^{0,5936})^{\frac{1}{0,5936}}.$$

Розрахункове значення товарної продукції за даними функції становитиме 1 179 381,992 тис. грн.

Отримана функціональна залежність дає змогу розрахувати оптимальні значення складових структури основних засобів гірничо-збагачувального підприємства. Формування оптимальної комбінації вартості активної та пасивної частини основних засобів здійснюється за допомогою множників Лагранжа. Заданий рівень вартості основних засобів повинен бути найменшим. Отже, потрібно мінімізувати ресурси C на залучення кожного виду структури основних засобів:

$$C = x_1 + x_2. \quad (2)$$

Обчислимо оптимальне співвідношення активної частини основних засобів $X_{1\text{опт}}$ за формулою:

$$X_{1\text{опт}} = \frac{Y}{a_0} \left[a_1 + a_2 \left(\frac{a_2}{a_1} \right)^{\frac{-1}{1+\beta}} \right]^{\frac{-1}{\beta}}. \quad (3)$$

Крім того, оптимальне значення пасивної частини основних засобів $X_{2\text{опт}}$:

$$X_{2\text{опт}} = \frac{Y}{a_0} \left[a_2 + a_1 \left(\frac{a_1}{a_2} \right)^{\frac{-1}{1+\beta}} \right]^{\frac{-1}{\beta}}. \quad (4)$$

Результати розрахунків занесені до табл. 4.

**Оптимальні значення активної та пасивної частини основних засобів
ПАТ “ЦГЗК” за 2010–2012 рр.**

Показник	2012 р.
X _{1опт.} , тис. грн	3056120,588
X _{2опт.} , тис. грн	1436814,697
Оптимальна частка активної частини, %	68,02

Згідно з розрахунками, оптимальною у 2012 р. є частка активної частини основних засобів у 68,02%. Збільшення частки активної частини в структурі основних засобів є позитивним фактором і безумовно матиме позитивний вплив на фінансові результати ПАТ “ЦГЗК”.

Отже, на прикладі ПАТ “Центральний гірничо-збагачувальний комбінат” нами досліджено, що вдосконалення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу є важливою передумовою ефективного використання основних засобів на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України.

На нашу думку, для створення більш високої мотивації працівників за чинником професійного навчання необхідні заходи:

- вдосконалення законодавчого й нормативно-правового підґрунтя наукового та інформаційного забезпечення профнавчання;
- державна підтримка підприємств, що запроваджують інновації та здійснюють професійне навчання кадрів з урахуванням перспективного розвитку;
- створення на підприємствах структур, що здійснюють професійне навчання із наявністю науково-методичної, матеріально-технічної та інформаційної бази;
- запровадження системи економічних стимулів як для роботодавців, так і найманих працівників щодо підвищення професійної кваліфікації.

Для ефективного використання наявних на підприємстві основних засобів та отримання відчутних покращень у діяльності першочерговими підприємство має ставити заходи щодо своєчасної заміни морально застарілого устаткування, організації прискореного введення в експлуатацію придбанної нової техніки; удосконалення організації матеріально-технічного забезпечення підприємств та технічного обслуговування сучасних систем машин; запровадження прогресивних форм організації виробництва і праці; застосування сучасних ефективних систем матеріального стимулювання робітників та інженерно-технічних працівників; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, що обслуговує основні виробничі засоби; залучення інвестиційних ресурсів українських і зарубіжних інвесторів для модернізації матеріально-технічної бази підприємств; широкого застосування лізингових операцій.

IV. Висновки

Реалізація визначених заходів на підприємстві забезпечує підвищення інтенсивності

виробництва, оскільки створені широкі можливості для прискорення переорієнтації підприємств на випуск нової продукції, яка користується підвищеним попитом у споживачів. Поліпшення інтенсивного використання основних засобів підприємства, умови виробництва підвищують вимоги до знань та професіоналізму, до структури та загалом якісного складу кадрів підприємства, що є невід’ємною передумовою збільшення обсягів випуску продукції.

Для забезпечення конкурентоспроможності підприємства недостатньо лише запровадження у виробництво передової технології виробництва та найновішої техніки, а насамперед необхідно забезпечити працівників відповідними знаннями й навичками як працювати з цією технікою, адже трудові ресурси є тим фактором, який приводить в дію весь виробничий процес, який покликаний здійснювати контроль за кожною стадією виробництва.

Перспективою подальших розвідок у цьому науковому напрямі є пошук інноваційних шляхів розвитку, при реалізації яких забезпечується конкурентоспроможність підприємства.

Список використаної літератури

1. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України “SMIDA” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.
2. Десненко М. І. Підвищення ефективності професійного навчання безробітних в умовах трансформації суспільної системи / М. І. Десненко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 3. – С. 21–25.
3. Захарова О. Розвиток теорії інвестування у людський капітал / О. Захарова // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 3. – С. 45–51.
4. Максимова О. С. Методологічні підходи формування оптимальної структури основних виробничих фондів на гірничорудних підприємствах / О. С. Максимова // Вісник Криворізького національного університету : зб. наук. праць. – Кривий Ріг : КНУ, 2012. – № 32. – С. 251–260.
5. Поддєрьогін А. М. Фінанси підприємств : підручник / А. М. Поддєрьогін, М. Д. Білик, Л. Д. Буряк – Київ : КНЕУ, 2008. – 552 с.
6. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 “Основні засоби” : Наказ Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 92 (із змінами і доповненнями, внесеними наказами Міністерства фінансів України станом від 11.12.2006 р. № 1176).

Стаття надійшла до редакції 12.01.2015.

Шахно А. Ю., Буханец В. В., Скочко Е. П. Совершенствование профессионально-квалификационного уровня персонала как предпосылка повышения эффективности использования основных средств предприятия

В статье исследовано и обосновано влияние повышения профессионально-квалификационного уровня персонала на эффективность использования основных средств на предприятиях горно-металлургического комплекса Украины. Проанализирован качественный состав трудовых ресурсов и дана оценка эффективности использования основных средств на примере ПАО "Центральный горно-обогатительный комбинат". Предложены основные направления совершенствования профессионально-квалификационного уровня персонала, пути повышения эффективного использования основных средств в условиях развития рыночных отношений.

Ключевые слова: персонал, профессионально-квалификационный уровень персонала, основные средства, эффективность, предприятие.

Shakhno A., Bukhanets V., Skochko K. Personnel's Professional and Qualification Level Improvement as the Pre-Condition of Increasing Enterprise's Fixed Assets Utilisation Efficiency

The article deals with and grounds the influence of the personnel's professional and qualification level increase on fixed assets utilisation efficiency at Kryvbas mining and metallurgical enterprises.

The economic activities of Ukraine's enterprises are conditioned by limited resources. Enterprises being manned with a qualified personnel and continuous improvement of their professional and qualification level are prerequisites of efficient utilisation of its fixed assets that will result in the production volume growth, improvement of financial and economic results of their activities and competitiveness increase.

The article analyses the qualitative composition of the labor resources and assesses the efficiency of fixed assets utilisation at PJSC "CGOK" (Central ore mining and concentrating combine) stresses that intensive use of the enterprise's fixed assets and production conditions require a higher level of the personnel's knowledge and professionalism.

There are suggested main directions of improving the personnel's professional and qualification level and ways of increasing the fixed assets utilisation efficiency in conditions of developing market relations:

1. To offer an incentive for the personnel to increase their professional level the following steps are required: improvement of the legislative background for scientific and informational support of professional training; state support of enterprises that introduce innovative technology and provide professional training of their personnel; organisation of structures responsible for professional training; implementation of the system of economic incentives for both employers and employees for professional development.

2. To efficiently use fixed assets an enterprise should undertake the following steps: to replace obsolete equipment timely, to arrange rapid putting into operation of the modern one, to provide material incentives for employees; to increase the personnel's professional and qualification level, to attract investments for modernizing the material and technical infrastructure of enterprises.

Key words: personnel, personnel's professional and qualification level, fixed assets, efficiency, enterprise.

УДК 658.3

Н. М. Шмиголь

доктор економічних наук, професор
Запорізький національний університет

А. А. Антонюк

кандидат економічних наук, доцент
Класичний приватний університет

СУЧАСНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СТРАХУВАННЯ

У статті проаналізовано існуючі й запропоновано нові підходи до управління персоналом. Зазначено, що підвищення ефективності системи підбору, найму й розстановки працівників; система мотивації і оплати праці страхових працівників конкурентоспроможна з іншими страховими компаніями; заробітна плата страхових працівників, що обґрунтована результатами індивідуальної праці і ефективності роботи відповідного структурного підрозділу страхової компанії; розвиток, навчання, переміщення і підвищення страхових працівників відповідно до результатів їх праці, кваліфікації, здібностей, інтересів і потреб страхової компанії, – всі ці заходи покращать ефективність роботи як працівників, так і страхової компанії загалом.

Ключові слова: кадровий потенціал, підходи до управління персоналом, ефективність системи підбору співробітників, система мотивації і оплати праці.

I. Вступ

Перехід до ринкової економіки висунув ряд принципово нових завдань, у тому числі найзначущє – максимально ефективно використовувати кадровий потенціал страхової компанії.

Управління персоналом – це специфічний вид управлінської діяльності, об'єктом якої є колектив працівників – персонал. Управління персоналом передбачає цілеспрямований вплив на людину як носія здатності до праці з одержанням якнайбільшого результату від діяльності [1].

Принципи кадрової політики визначають співвідношення методів її реалізації. Методи управління персоналом страхової компанії є способами управлінської дії на колектив загалом, окремі його групи й безпосередньо на працівників, що забезпечують реалізацію стратегії управління персоналом.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати сучасні класифікації методів управління персоналом на підприємствах страхування.

III. Результати

Існує декілька класифікацій методів управління персоналом страхової компанії.

За типом дії розрізняють методи прямої та непрямої дії. Методи прямої дії є адресними. Вимагають обов'язкового виконання. Не допускають ініціативи з боку виконавця. Методи непрямої дії направлені на досягнення певної мети, але за виконавцем зберігається свобода вибору поведінки.

За масштабом використання методи розподіляють на загальні й приватні. Загальні

методи застосовні при реалізації декількох напрямів діяльності керівника. Приватні методи можуть бути використані при виконанні конкретних операцій. Загальні методи забезпечують функціонування всієї системи управління страхової компанії, приватні – лише окремих її елементів.

За джерелом управлінських дій розрізняють методи централізованої і децентралізованої дії. Їх співвідношення визначають зовнішні й внутрішні умови, в яких функціонує страхова компанія.

За тривалістю дії методи розподіляють на довгострокові, середньострокові й оперативні.

За способом дії – одноосібні, колегіальні й колективні методи. Їх співвідношення визначає стиль управління в страховій компанії.

За механізмом і характером дії на персонал страхової компанії розрізняють організаційно-розпорядливі (адміністративні), економічні і соціально-психологічні методи. Адміністративні методи є необхідним фундаментом, що зумовлює можливість використання інших методів управління. Їх використання ґрунтується на владних повноваженнях. Важелями дії є прямі вказівки керівництва. Непряму дію надають економічні методи управління персоналом страхової компанії, оскільки спираються на форми грошового й негрошового стимулювання праці страхових працівників. Соціально-психологічні методи управління враховують способи і прийоми дії на міжособові відносини в трудовому колективі. Механізм їх дії ґрунтується на знанні психологічних характеристик

працівників страхового ринку, соціальних аспектах його поведінки [2].

Оскільки найбільше значення в практиці страхового менеджменту має класифікація методів управління, побудована на специфіці механізму дії, зупинимося на ній детальніше.

Система управління персоналом у страховій компанії має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією на ринку праці.

Управління персоналом має сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем:

1. Розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу.
2. Вибір форм і методів управління персоналом.
3. Розподіл персоналу й моніторинг зайнятості.
4. Прозорі й ефективні комунікації між різними підрозділами компанії.

Адміністративні методи управління персоналом страхової компанії вимагають наявності регламенту виконання за змістом і за термінами, що дає керівникові змогу оцінювати досягнення конкретного результату й координувати діяльність персоналу в загальній системі управління страховою компанією. Регламентація – це найжорсткіший тип організаційної дії.

До методів адміністративної дії відносять і поточний інструктаж, адресований безпосередньо страховому працівникові (наприклад, страховому агентові). Інструктаж є формою додаткової методичної або інформаційної підтримки працівників, що виконують певні функції (наприклад, укладення договорів страхування). Працівникам роз'яснюються деталі, методи, умови роботи при виконанні певних дій.

Розпорядчі методи забезпечують реалізацію поточної традиційної роботи і пов'язані, як правило, з рішенням конкретних задач страхової компанії. Їх використання дає змогу скорегувати сформовану систему управління, враховуючи обставини, що склалися. Розпорядча дія може здійснюватися в письмовій або усній формі. Засобами виразу розпорядча діяльності можуть бути накази, розпорядження, вказівки, резолюції, розпорядження. Розпорядчі дії здійснюються на основі твердої виконавської дисципліни, що вимагає чіткого контролю реалізації ухвалених рішень. Серйозні порушення караються дисциплінарними стягненнями. До таких порушень належать неодноразові запізнення на роботу, прогули, факти неякісного виконання встановлених функціональних обов'язків, окремі факти недотримання встановлених правил і процедур.

Економічні методи управління персоналом страхової компанії є сукупністю способів управлінської дії на економічні інтереси

персоналу, що забезпечують єдність цілей працедавця і найнятого робітника. Їх розподіляють на дві групи: матеріальне стимулювання та економічну відповідальність.

Вирішальну роль відіграють форми грошового матеріального стимулювання страхових працівників. Дія негрошових виплат на поведінку страхових працівників носить двоякий характер. З одного боку, вони підвищують рівень споживання страхового працівника, а з іншого боку — служать засобом морально-психологічної дії на особу, що має виражене емоційне забарвлення.

Значущість грошового матеріального стимулювання зумовлена його роллю в задоволенні потреб страхових працівників. Оцінити роль грошей у сукупності використовуваних винагород дає змогу система оплати праці, вживана в страховій компанії. Під системою оплати праці розуміють сукупність форм і методів визначення оплати розмірів виплат працівникам страхової компанії, що забезпечують оптимізацію їх праці. Страхові компанії наділені правом самостійного ухвалення рішень за комплексом питань у сфері оплати праці. Державне регулювання оплати праці передбачає гарантії щодо:

- мінімального розміру оплати праці;
- забезпечення реального змісту заробітної плати;
- обмежень переліку підстав і розмірів утримань, плати за розпорядженням працедавця, розмірів оподаткування доходів від заробітної плати;
- обмежень оплати праці в натуральній формі;
- забезпечення отримання заробітної плати у разі припинення діяльності працедавця, його платоспроможності;
- дотримання термінів і черговості виплати заробітної плати.

Найбільшу складність у практиці страхової діяльності являє встановлення обґрунтованих нормативів комісійної винагороди, стимулюючої трудові зусилля страхових посередників на заключення нових і відновлення на новий термін раніше діючих договорів страхування, виходячи з їх видової різноманітності. Зазвичай критеріями нормування виступає сума надходження страхових платежів і кількість укладених (відновлених) договорів страхування. Велике значення тут має вибрана стратегія продажів страхових полісів. Так, наприклад, фіксований відсоток від суми надходження страхових платежів, інкасованих страховим агентом, забезпечує стимулюючу спрямованість трудових зусиль у бік максимізації об'єму продажів страхових полісів. Фіксований відсоток від перевиконання плану надходження страхових платежів — стимулює переви-

конання цього плану. Відсоток, диференційований за видами договорів страхування, стимулює просування на ринок окремих позицій у лінійці страхових продуктів.

Комісійна винагорода страхового агента часто поєднується зі встановленням мінімального фіксованого окладу. Це дає змогу зберегти страховій компанії найцінніші кадри страхових агентів в умовах тимчасової несприятливої кон'юнктури страхового ринку.

Участь у розподілі прибутку страхової компанії передбачає доплати з чистого прибутку страховика, що пов'язані з конкретним результатом роботи персоналу. Розмір розподілюваної частки прибутку може визначатися щорічно власниками страхової компанії і не гарантуватися на майбутнє. Може застосовуватися наперед встановлена методика визначення розміру прибутку, що підлягає розподілу. Відсоток розподілюваного чистого прибутку може бути фіксованим або таким, що змінюється, відповідно до наперед обумовлених чинників. Зустрічається практика розподілу цього прибутку пропорційно окладам або розміру заробітної плати працівника. У цьому разі частка страхового працівника в розподіленій частині прибутку відповідає його частці заробітної плати у відповідній частині фонду оплати праці. Виплати можуть проводитися готівкою й акціями.

Виплати у формі акцій страхової компанії передбачають участь страхових працівників у власності страховика. Характер заохочувальних виплат носить і преміювання страхових працівників (наприклад, премія за перевиконання плану надходження страхових платежів) [3].

Соціально-психологічні методи управління персоналом страхової компанії є способами та прийомами дії на міжособові відносини й соціальні процеси, що протікають усередині трудового колективу страховика. Їх дія направлена на розвиток і повніше використання кадрового потенціалу страхової компанії. У страхових працівників формується відчуття прихильності до своєї справи і страхової компанії, де вони працюють. З'являється прагнення до самовдосконалення, саморозвитку й творчого ставлення до дорученої ділянки роботи. Ці методи управління персоналом спираються на знання особових, індивідуально-типологічних характеристик страхових працівників. На основі вивчення особових характеристик кожного працівника розробляють його "особистий профіль".

Соціально-психологічні методи враховують властиву багатьом людям потребу бачити в очах тих, хто оточує, підтвердження власної значущості. Усвідомлення успіху є додатковим чинником підвищення ефективності праці. Заохочення й похвала, визнання заслуг працівника, що відображаються в

особистій подяці страховому працівникові, особистих вітань зі святами й важливими сімейними датами, врученні почесних грамот, занесенні в Книгу пошани й на Дошку пошани, підвищують його самооцінку і формують модель поведінки цих працівників. Наскільки різноманітнішими є способи виділення кращих страхових працівників, настільки ефективним є їх дія на персонал страхової компанії.

Всі працівники страхової компанії в процесі виконання своїх функцій вступають між собою у відносини ділового спілкування, в результаті якого відбувається обмін думками, знаннями, ідеями, документами, поточною інформацією. Управління персоналом передбачає створення злагодженого механізму взаємодії між всіма структурними підрозділами страхової компанії, між всіма страховими працівниками [4].

Основою розвитку персоналу є здоровий морально-психологічний клімат у колективі. Навпаки, для колективу з нездоровим морально-психологічним кліматом характернішими є низька продуктивність праці та висока плинність кадрів. Ефективному використанню персоналу, його формуванню та розвитку сприяє створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Це досягається встановленням гарних взаємовідносин між працівниками, працівниками й адміністрацією, забезпеченням соціальних гарантій, дотриманням і виконанням умов трудового договору.

Щорічно в страховій компанії необхідно проводити тестування керівників середньої ланки управління. На основі аналізу кожного конкретного керівника виносять пропозиції щодо його подальшого просування службовими сходами.

Запропоновані заходи покращать роботу як працівників, так і страхової компанії. Адже головним джерелом успішної діяльності будь-якої організації є люди, тобто для кращої роботи страхової компанії потрібно задовольняти вимоги працівників.

На сьогодні близько 80% страхових компаній, що здійснюють страхування життя в Україні, не мають чітко розробленої управлінської стратегії. Це пов'язано з низкою проблем, притаманних молодому страховому ринку: низька довіра населення до лайфових страхових компаній; недосконалість нормативної бази; недостатній рівень кваліфікації персоналу; низький рівень корпоративної культури, зокрема, відсутність у персоналу уявлення місії компанії; суперечливість інтересів топ-менеджменту компанії та персоналу [5].

Нова ідеологія кадрової роботи, відповідна новим ринковим реаліям сучасної України, ще формується. Проте, досвід страхових компаній лідерів українського страхового ри-

нку дає змогу виділити нові типові ознаки підходів до управління персоналом:

- підвищення ефективності системи підбору, найму й розстановки співробітників;
- система мотивації і оплати праці справедлива відносно страхових працівників, конкурентоспроможна і добре керована;
- індивідуальні проблеми окремих страхових працівників вирішують швидко, справедливо й ефективно;
- заробітна плата страхових працівників ґрунтується на результатах індивідуальної праці та ефективності роботи відповідного структурного підрозділу страхової компанії;
- розвиток, навчання, переміщення і підвищення в належне страхових працівників здійснюється відповідно до результатів їх праці, кваліфікації, здібностей, інтересів і потреб страхової компанії.

IV. Висновки

Отже, людський чинник багато в чому забезпечує успіх діяльності страхової компанії. Робота з кадрами в термінах і поняттях страхового менеджменту визначається як комплексна цілеспрямована дія на трудовий колектив і окремих страхових працівників, покликана забезпечити досягнення мети страхової компанії.

На жаль, управлінню персоналом у багатьох українських страхових компаніях не приділяють належної уваги. Кадрову службу як і раніше розглядають як другорядний штабний підрозділ. Вона слабо впливає на стратегію і

тактику управління страхової компанії і зайнята переважно рутинною щоденною реєстрацією прийому і звільнення співробітників, а також перевіркою стану трудової дисципліни.

Звісно, страховий ринок України тільки розвивається і поки рано говорити про невдачі в його роботі, але виявлені недоліки мають наштовхнути керівництво страхових компаній на пошук нових методів і шляхів управління персоналом. Впровадження інноваційних заходів задля підвищення рівня роботи персоналу та компанії загалом.

Список використаної літератури

1. Банникова Л. Н. Управління персоналом: навч. посіб. – Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. – 320 с.
2. Лысенко Ю. Г. Стратегическое управление персоналом / В. Г. Андриенко, Т. Ю. Беликова, В. А. Голтвенко та ін. – Донецк: ООО "Юго-Восток, Лтд", 2005. – 201 с.
3. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А. К. Клочков. – Москва: Эксмо, 2010. – 160 с.
4. Українська перспектива [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.perspective.kiev.ua/>.
5. Щедрий П. Реінжиніринг бізнес-процесів – шлях до підвищення інвестиційної привабливості страховика: доповідь на Міжнародному Інвестиційному Конгресі Страхової Еліти від 26.06.2006 р. / П. Щедрий.

Стаття надійшла до редакції 26.01.2015.

Шмиголь Н. М., Антонюк А. А. Современные направления управления персоналом на предприятиях страхования

В статье проанализированы существующие и предложены новые подходы к управлению персоналом. Указано, что повышение эффективности системы подбора, найма и расстановки сотрудников; система мотивации и оплаты труда страховых работников, конкурентоспособная по отношению к другим страховым компаниям; заработная плата страховых работников, которая базируется на результатах индивидуального труда и эффективности работы соответствующего структурного подразделения страховой компании; развитие, обучение, перемещения и повышения страховых работников, осуществляемые в соответствии с результатами их труда, квалификации, способностей, интересов и потребностей страховой компании – все эти меры улучшат эффективность работы как работников, так и самой страховой компании.

Ключевые слова: кадровый потенциал, подходы к управлению персоналом, эффективность системы подбора сотрудников, система мотивации и оплаты труда.

Shmygol N., Antonjuk A. Modern Directions of Personnel Management for Insurance Companies

The paper found that the system of personnel management in the insurance company must be flexible, able to change the content, methods and organizational forms according to the needs of production and the situation emerging in the labor market.

Indicated that HR should concentrate their efforts on solving these problems:

1. Develop a strategy for the formation of qualified personnel.
2. The choice of forms and methods of management.
3. The distribution of staff and monitoring of employment.
4. Transparent and effective communication between different departments of the company.

The greatest difficulty in the practice of insurance represents the establishment of standards-based commission, enabling the labor force insurance intermediaries in the conclusion of new and renewal for another term of previously existing insurance contracts based on their species diversity. Typically,

the valuation criteria favor the amount of insurance payments, with only (restored) insurance contracts. Great value here has chosen a strategy of selling insurance policies.

The paper analyzes existing and new approaches to human resource management. Improving the efficiency of selection, recruitment and placement of staff; motivation system and pay for insurance employees competitive against other insurance companies; wage workers insurance is based on individual work and efficiency of the respective branch of an insurance company; development, training, relocation and improvement in proper insurance workers carried out in accordance with the results of their work, skills, abilities, interests and needs of the insurance company. The proposed measures will improve the efficiency of both employees and most insurance companies.

Key words: *human resources, approaches to personnel management, the effectiveness of the selection of employees, the system of motivation and remuneration.*

ГРОШОВО-КРЕДИТНА, ІНВЕСТИЦІЙНА ТА ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА

УДК 657.01

М. В. Болдуєв

доктор наук з державного управління, професор
Класичний приватний університет

ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ УГОД ТА АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ У ПРОЦЕСІ НАДАННЯ СУПУТНИХ АУДИТОРСЬКИХ ПОСЛУГ

З метою методичного забезпечення економічного обґрунтування підприємницьких угод та аналізу господарських операцій у процесі надання супутніх аудиторських послуг у статті визначено основні ключові ознаки, за якими доцільно виділити групи й підгрупи господарських операцій для цілей аналізу окремих подій фінансово-господарської діяльності на фінансовий стан організації, а також запропоновано таблицю рішень, що дає можливість упорядкувати аналіз впливу господарських операцій на величину активів, пасивів, доходів, витрат і фінансових результатів і, як наслідок, на фінансовий стан економічного суб'єкта.

Ключові слова: супутні аудиторські послуги, обґрунтування підприємницьких угод, фінансовий стан, критерії оцінювання.

I. Вступ

Модульним принципом формування правил у сфері супутніх аудиту послуг і спеціальних завдань відповідає використання таких елементів методу бухгалтерського обліку, як рахунки, подвійний запис, балансове узагальнення, бухгалтерська звітність у моделюванні та відображенні минулих, поточних і майбутніх подій фінансово-господарської діяльності.

Подання процесів функціонування господарюючого суб'єкта за допомогою сукупностей господарських операцій, визначення їх правових, фінансових, економічних наслідків, вивчення впливу фактів фінансово-господарської діяльності на склад майна, джерел його формування, доходи, витрати, фінансові результати сприяє реалізації таких супутніх аудиту послуг і спеціальних завдань, як податкове планування, визначення правильності податкових баз і платежів, оцінювання економічних та інвестиційних проектів, складання бізнес-плану, аналіз і розробка фінансових схем, перевірка прогнозової фінансової інформації, аналіз облікової політики організації, експертиза договорів, що регулюють цивільно-правові відносини тощо.

Зазначені види супутніх аудиту послуг об'єднують необхідність фінансово-економічного обґрунтування підприємницьких угод.

Значним внеском у вивчення проблем оцінювання ефективності бухгалтерського контролю слід вважати праці зарубіжних учених: Е. Аренса, Р. Доджа, Дж. К. Лоб-

бека, Р. Монтомері, Р. Робертсона. Зважаючи на наукову позицію щодо теоретичних і методичних аспектів бухгалтерського контролю знаходить усе більше відображення в роботах російських і українських учених: Р. О. Алборова, В. Д. Андреєва, М. Т. Білухи, С. М. Бичкової, Ф. Ф. Бутинця, Б. І. Валуська, Г. М. Давидова, І. М. Дмитренко, Н. І. Дорош, І. К. Дрозд, О. В. Ковальової, Є. О. Кочеріна, Л. М. Крамаровського, М. В. Кужельного, Л. І. Кулаковської, Л. Г. Макарової, Л. В. Нападовської, В. П. Пантелєєва, О. А. Петрик, В. Я. Савченко, І. В. Сіменко, В. Я. Соколова, Л. В. Сотникової, В. П. Суйца, Л. О. Сухаревої, В. С. Рудницького, М. Г. Чумаченка, В. О. Шевчука, О. О. Шпіга та ін.

Однак наука про контроль й на сьогодні відзначається низкою невирішених проблем методів аудиту в процесі надання супутніх аудиторських послуг.

II. Постановка завдання

Мета статті – визначити напрями вдосконалення методичного забезпечення економічного обґрунтування підприємницьких угод та аналізу господарських операцій у процесі надання супутніх аудиторських послуг.

III. Результати

Формування критеріїв оцінювання фінансового стану організації засноване на визначенні співвідношень між видами:

1) активів (відношення оборотного капіталу до активів; часткою різних видів активів у валюті балансу тощо);

2) пасивів (відношення власних і позикових джерел; часткою різних видів пасивів у валюті балансу тощо);

3) активів і пасивів (коефіцієнти ліквідності – абсолютної, проміжної, загальної; фінансової стійкості – коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власними джерелами; автономії, відношення чистих активів до статутного капіталу та інші показники фінансової спроможності організації);

4) доходів і витрат (частки видів доходів і витрат у виручці від продажу товарів, продукції, робіт, послуг та в інших доходах (витратах); співвідношення між видами доходів і витрат);

5) фінансових результатів та активів (рентабельність активів: загальна (економічна); фінансова (чиста); основної діяльності; оборотність активів, фондомісткість, тривалість виробничого циклу тощо);

6) фінансових результатів і пасивів (рентабельність власних і позикових джерел тощо);

7) фінансових результатів і доходів (рентабельність продажів тощо) [4; 8; 9].

У табл. 1 наведено основні ключові ознаки, за якими доцільно виділити групи й підгрупи господарських операцій для цілей аналізу окремих подій фінансово-господарської діяльності на фінансовий стан організації.

Наприклад, у групі господарських операцій, пов'язаних зі зміною стану активів організації (група 1), можна виділити підгрупи фактів, що зумовлюють ситуації, за яких відбувається:

1. Збільшення суми позаоборотних і зменшення оборотних активів, але сума дебіторської заборгованості при цьому не змінюється.

2. Збільшення суми необоротних і зменшення оборотних активів, у тому числі й дебіторської заборгованості.

3. Зменшення суми позаоборотних і збільшення оборотних активів без зміни дебіторської заборгованості.

4. Зменшення суми позаоборотних і збільшення оборотних активів, у тому числі й дебіторської заборгованості.

5. Збільшення суми оборотних активів загалом, але зменшення дебіторської заборгованості.

6. Зменшення суми оборотних активів загалом, але збільшення дебіторської заборгованості.

У табл. 1 відображені також інші ситуації, що характеризують зміну активів, пасивів, доходів, витрат і фінансових результатів, ідентифікація яких ускладнень не викликає і якихось пояснень не потребує.

Таблиця 1

Основні ситуації у зміні активів, пасивів, фінансових результатів

Групи операцій і показники	Ситуації							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Зміна активів:								
1.1. Позаоборотних	+	+	-	-	0	0		
1.2. Оборотних	-	-	+	+	+	-	-	-
1.2.1. Дебіторською заборгованості	0	-	0	+	-	+		
2. Зміна пасивів:								
2.1. Капіталу й резервів	+	+	-	-	0	0		
2.2. Довгострокових зобов'язань	-	-	+	+	+	-	-	-
2.3. Короткострокових зобов'язань	0	-	0	+	-	+		
3. Збільшення активів і пасивів:								
3.1. Активів								
3.1.1. Позаоборотних	+	+	+	0		0	0	0
3.1.2. Оборотних	0	0	0	+		+	+	+
3.1.2.1. Дебіторської заборгованості	0	0	0	0		0	0	+
3.2. Пасивів								
3.2.1. Капіталу й резервів	+	+	+	+	...	+	+	+
3.2.2. Довгострокових зобов'язань	0	+	+	0		+	+	+
3.2.3. Короткострокових зобов'язань	0	0	+	0		0	+	+
4. Зменшення активів і пасивів:								
4.1. Активів								
4.1.1. Позаоборотних	-	-	-	0		0	0	0
4.1.2. Оборотних	0	0	0	-		-	-	-
4.1.2.1. Дебіторської заборгованості	0	0	0	0		0	0	+
4.2. Пасивів								
4.2.1. Капіталу й резервів	-	-	-	-	...	-	-	-
4.2.2. Довгострокових зобов'язань	0	-	-	0		-	-	-
4.2.3. Короткострокових зобов'язань	0	0	-	0		0	-	-
5. Зміна прибутку:								
5.1. Прибутки від продажів	+	-	0	0		0	+	-
5.2. Від звичайних видів діяльності	0	0	+	-		0	+	-
5.3. Прибутку до оподаткування	0	0	0	0	...	+	+	-
5.4. Чистого (нерозподіленого) прибутку	0	0	0	0		0	+	-

+ (-) збільшення (зменшення) значення показника; 0 без зміни

Формування таблиці рішень (табл. 2), у якій умовами прийняті ситуації, що характеризують зміни показників бухгалтерської звітності, а наслідки цих змін відображають "дії", дає можливість упорядкувати аналіз

впливу господарських операцій на величину активів, пасивів, доходів, витрат і фінансових результатів і, як наслідок, – на фінансовий стан економічного суб'єкта.

**Оцінка впливу зміну активів, пасивів, фінансових результатів
на фінансовий стан організації**

	А	Правила					
		1	2	3	4	...	n
Умови	1. Збільшення необоротних активів	Так	Так				
	2. Зменшення необоротних активів			Так	Так		Так
	3. Збільшення оборотних активів, але не дебіторської заборгованості			Так			
	4. Збільшення оборотних активів, у тому числі дебіторської заборгованості				Так		Так
	5. Зменшення оборотних активів, але не дебіторської заборгованості	Так					
	6. Зменшення оборотних активів, у тому числі дебіторської заборгованості		Так				
	7. Збільшення капіталу й резервів						Так
	8. Зменшення капіталу й резервів						
	9. Збільшення довгострокових зобов'язань						
	10. Зменшення довгострокових зобов'язань						
	11. Збільшення короткострокових зобов'язань						
	12. Зменшення короткострокових зобов'язань						
	13. Збільшення доходів						
	14. Зменшення доходів						Так
	15. Збільшення витрат						
	16. Зменшення витрат						
	17. Збільшення прибутку (збитків)						Так
	18. Зменшення прибутку (збитків)						Так
Дії	1. Підвищення ліквідності:						
	1.1. Абсолютною			X	X		X
	1.2. Проміжної				X		X
	1.3. Загальною			X	X		X
	2. Зниження ліквідності:						
	2.1. Абсолютною	X					
	2.2. Проміжної		X				
	2.3. Загальною	X					
	3. Підвищення фінансової стійкості:						
	3.1. Коефіцієнта забезпеченості оборотних активів власними джерелами						X
	3.2. Коефіцієнта автономії						X
	3.3. Частки оборотних активів у майні організації			X	X		X
	4. Зниження фінансової стійкості:						
	4.1. Коефіцієнта забезпеченості оборотних активів власними джерелами						
	4.2. Коефіцієнта автономії						
	4.3. Частки оборотних активів у майні організації	X	X				
	5. Підвищення рентабельності:						
	5.1. Загальної (економічної)						X
	5.2. Фінансової (чистої)						X
	5.3. Основної діяльності						
	5.4. Продажів						
5.5. Власних коштів							
6. Зниження рентабельності:							
6.1. Загальною (економічної)							
6.2. Фінансової (чистої)							
6.3. Основної діяльності							
6.4. Продажів							
6.5. Власних коштів							
7. Підвищення ділової активності:							
7.1. Оборотної активів						X	
7.2. Фондомісткості							
7.3. Зменшення тривалості виробничого циклу		X					
8. Зниження ділової активності:							
8.1. Оборотної активів							
8.2. Фондомісткості							
8.3. Збільшення тривалості виробничого циклу	X						

Реалізація аналітичних функцій до здійснення господарських операцій, на стадії їх бухгалтерського оформлення сприяє своєчасному виявленню і запобіганню неефективним діям, розвитку аналітичного мислення фахівців у сфері бухгалтерського обліку й аудиту.

У комплексі розрахунків з планування та прогнозування наслідків підприємницьких

угод важливу роль відведено визначенню очікуваних показників бухгалтерської звітності чи фінансового плану, що передбачає фінансово-економічне обґрунтування рішень у сфері інвестиційної, поточної виробничої та фінансової діяльності організації. Форми й зміст документів фінансового плану – балансів доходів і витрат, активів і па-

сивів, надходжень і виплат грошових коштів, мають відповідати бухгалтерській звітності.

Формування прогнозних сценаріїв, що визначають основні очікувані події – операції фінансово-господарської діяльності, розрахунок оборотів і залишків за рахунками бухгалтерського обліку дає можливість розробити документи фінансового плану.

Вважаємо результативною подану нижче послідовність фінансово-економічного обґрунтування підприємницьких угод:

1. Визначення можливих умов і варіантів діяльності.

2. Визначення складу господарських операцій за кожним варіантом діяльності та формування прогнозного сценарію.

3. Опис господарських операцій з використанням рахунків бухгалтерського обліку.

4. Розрахунок оборотів і залишків за рахунками бухгалтерського обліку.

5. Формування очікуваних показників бухгалтерської звітності (фінансового плану).

6. Розрахунок значень критеріїв оцінювання фінансового стану та ефективності діяльності організації за прогнозними сценаріями.

7. Порівняння значень критеріїв аналізованих прогнозних сценаріїв і вибір найкращого варіанта.

Формування прогнозного сценарію та використання елементів методу бухгалтерського обліку з метою фінансово-економічного обґрунтування підприємницьких угод дає можливість розрахувати зміну показників оцінювання фінансового стану організації під впливом кожної господарської операції. Взаємозв'язки між формами опису фактів фінансово-господарської діяльності дають можливість застосувати методики аналізу фінансового стану, виражені за допомогою фінансово-економічних показників, статей бухгалтерської звітності, сум оборотів і залишків за рахунками бухгалтерського обліку.

Для розрахунку очікуваних значень показників майна, джерел його формування, доходів, витрат і фінансових результатів у спеціальній літературі з фінансового менеджменту, бізнес-планування пропонують результативні методи, які можна розподілити на методи прямого й непрямого розрахунку [1; 2; 3; 5; 6]. Так, для визначення очікуваного виторгу від продажу товарів, продукції, робіт, послуг методом прямого розрахунку необхідно, використовуючи маркетингові дослідження, встановити попит на результати аналізованого виду діяльності та передбачувани ціни продажу товарів. Показники прогнозованих витрат залежать від змісту виробничого й організаційного планів у складі бізнес-плану. Потреба в оборотних і позаоборотних активах зумовлена змістом інвестиційної програми та діяльності щодо її виконання. Непрямий метод розрахунку прогнозованих показників заснований на

оцінюванні та виборі бажаної структури доходів і витрат, активів і пасивів та часткою відповідних показників у виторгу від продажу. При довгостроковому горизонті прогнозування додатково використовують апарат дисконтування грошових потоків, у складі критеріїв оцінювання прогнозованих варіантів додатково розраховують показники чистої приведеної вартості та внутрішньої норми прибутковості, що враховують зміну вартості грошей у часі.

Необхідною передумовою аналізу та обґрунтування підприємницьких угод є розкриття взаємозв'язків між показниками доходів і витрат з урахуванням оподаткування організації. Структуру системи оподаткування організації і видів діяльності, на які не поширюється дія спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності доцільно розглянути в контексті схеми формування і розподілу фінансових результатів, що характеризує фінансовий механізм господарюючих суб'єктів, а також дає можливість згрупувати податкові та інші обов'язкові платежі за базами їх віднесення та джерелами покриття.

Як відомо, сукупність податків і платежів за зазначеними ознаками можна розподілити на кілька груп, у тому числі:

- включені до виручки від продажу товарів, продукції, робіт, послуг;
- є частиною виробничих витрат;
- зараховують на фінансові результати до оподаткування;
- покриваються за рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні організації.

До складу податків першої групи включають податок на додану вартість (ПДВ), акцизи (На). Чистий (нетто) виторг від продажу товарів, продукції, робіт, послуг, який відносять до доходів від звичайних видів діяльності, визначається шляхом коригування коштів, що надійшли в розрахунок за товари, роботи, послуги на суми непрямих податків:

$$NI = N - Na - Hdс, \quad (1)$$

де NI – чистий виторг від продажу товарів, продукції, робіт, послуг;

N – виручка від продажу товарів, продукції, робіт, послуг з податками.

Витрати, пов'язані з виробництвом і продажем товарів, продукції, робіт, послуг (Cl), за призначенням об'єднують собівартість, управлінські витрати, витрати на продаж (2), а за елементами включають амортизаційні відрахування, матеріальні витрати, витрати на оплату праці, нараховання на оплату праці, інші витрати (3):

$$Cl = Clс + Clу + Clк, \quad (2)$$

де Clс – собівартість проданих товарів, продукції, робіт, послуг;

Clу – управлінські витрати;

Clк – комерційні витрати.

$$CI = A + M + U_{оп} + U_{нарах} + C_{1ін}, \quad (3)$$

де А – амортизаційні відрахування;

М – матеріальні витрати;

U_{оп} – витрати на оплату праці;

U_{нарах} – нарахування на оплату праці;

C_{1ін} – інші витрати.

Собівартість проданих товарів, продукції, робіт, послуг – С_с в організаціях товаровиробників включає переважно прямі (змінні) витрати, у тому числі матеріальні, з оплати праці, відрахування у позабюджетні фонди. До собівартості, зазвичай, відносять амортизаційні відрахування, які відповідно до способу розрахунку показника можуть належати до категорії як змінних, так і постійних, а до складу інших витрат включають податкові платежі (Нс).

Фінансовий результат, отриманий вираховуванням з виручки від продажу собівартості реалізованих товарів, продукції, робіт, послуг, витрат – управлінських і на продаж, характеризує прибуток (збиток) від продажу – PI:

$$PI = NI - CI. \quad (4)$$

Різниця між виручкою від продажу та собівартістю проданих товарів, продукції, робіт, послуг становить валовий прибуток.

Поряд з фінансовими результатами від продажу товарів, продукції, робіт, послуг в управлінні використовують показники:

- прибутку (збитку) до оподаткування – Р;
- прибутку (збитку) від звичайних видів діяльності (Рзвд);
- чистого (нерозподіленого) прибутку (збитку) звітного періоду – Рчп.

Показник прибутку (збитку) до оподаткування аналогічний показникам прибутку (збитку) звітного періоду, зазвичай застосовують як показник балансового прибутку (збитку), або кінцевого фінансового результату:

$$P = P1 + P2 + P3. \quad (5)$$

Прибуток (збиток) до оподаткування складається з прибутку (збитку) від продажу (P1), відсотків отриманих (P31д) за мінусом відсотків сплачених (P31р), доходів від участі в інших організаціях (P32д), інших операційних доходів (Pід) за мінусом інших операційних витрат (Pоп):

$$P = P1 + (P31д - P31р) + P32д + (Pід - Pоп). \quad (6)$$

Інші операційні доходи й витрати включають фінансовий результат як від продажу інших активів (основних засобів, запасів, цінних паперів, нематеріальних активів), так і від ряду операцій, що відносять задля оподаткування до позареалізаційних. У складі інших операційних витрат, зазвичай, відображають суму належних до сплати окремих видів податків і зборів за рахунок фінансових результатів (Pк):

$$P_{оп} = P_{лор} + P_{к}, \quad (7)$$

де P_{лор} – сума операційних витрат без податків і зборів.

З метою обчислення податку на прибуток проводять коригування прибутку (збитку) до оподаткування (P) і розрахунок оподаткованого прибутку (Pоп):

$$P_{оп} = P + P_{к}, \quad (8)$$

де P_к – сума коригування балансового прибутку з метою оподаткування.

Сума податку на прибуток (Pп) дорівнює добутку оподаткованого прибутку на ставку цього податку (Lнр):

$$P_{п} = P_{оп} \times L_{нр}. \quad (9)$$

Різниця між сумами прибутку до оподаткування (P) та податку на прибуток (Pп) характеризує прибуток від звичайних видів діяльності (Pзвд):

$$P_{звд} = P - P_{п}. \quad (10)$$

Прогнозуванням, зазвичай, передбачені багатоваріантні розрахунки, у зв'язку з чим викликає інтерес аналіз змін показників фінансового плану за умови альтернатив сценаріїв фінансово-господарської діяльності. Використовуючи дані фінансового плану, можна встановити очікувану економічну й фінансову спроможність організації.

IV. Висновки

Модульному принципу формування правил у сфері супутніх аудиту послуг і спеціальних завдань відповідає використання таких елементів методу бухгалтерського обліку, як рахунки, подвійний запис, балансове узагальнення, бухгалтерська звітність тощо в моделюванні та описі минулих, поточних і майбутніх подій фінансово-господарської діяльності.

Подання процесів функціонування господарюючого суб'єкта за допомогою сукупностей господарських операцій, аналіз господарських операцій, визначення їх правових, фінансових, економічних наслідків, вивчення впливу фактів фінансово-господарської діяльності на склад майна, джерел його формування, суми доходів, витрат, фінансових результатів сприяє реалізації супутніх аудиту послуг і спеціальних завдань, які об'єднує необхідність фінансово-економічного обґрунтування підприємницьких угод.

Формування прогнозних сценаріїв і використання елементів методу бухгалтерського обліку з метою фінансово-економічного обґрунтування підприємницьких угод дає можливість розрахувати зміну показників оцінювання фінансового стану організації під впливом кожної господарської операції.

Список використаної літератури

1. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов / Р. Брейли, С. Майерс ; пер. с англ. – Москва : ЗАО “Олимп-Бизнес”, 1997. – 1120 с.

2. Бригхем Ю. Финансовый менеджмент / Ю. Бригхем, Л. Гапенски. – Санкт-Петербург : Экономическая школа, 1997. – Т. 1, 2. – 669 с.
3. Ван Хорн Дж. Основы управления финансами / Ван Хорн Дж. ; пер. с англ. – Москва : Финансы и статистика, 1996. – 800 с.
4. Линенко А. В. Теоретико-методичні засади вдосконалення системи оцінювання фінансового стану підприємства / А. В. Линенко // Вісник. – 2011. – № 2 (10). – С. 227–232.
5. Пазинич В. І. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. / В. І. Пазинич, А. В. Шулешко. – Київ : Центр учбової літератури, 2011. – 406 с.
6. Партин Г. О. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. для студ. спец. "Фінанси" / Г. О. Партин, Н. Є. Селюченко ; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т "Львів. політехніка". – Львів : Вид-во Нац. ун-ту "Львів. політехніка", 2010. – 330 с.
7. Терехух А. А. Огляд підходів до оцінювання фінансового стану суб'єктів господарювання / А. А. Терехух // Вісник. – 2010. – № 668: Проблеми економіки та управління. – С. 427–434.
8. Устинова І. Г. Теоретичні аспекти оцінювання фінансового стану підприємства / І. Г. Устинова // Вісник. – Львів, 2007. – № 577: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 389–393.
9. Бригхем Юджин Ф. Энциклопедия финансового менеджмента / Юджин Ф. Бригхем. – Москва : РАГС – "Экономика", 1998.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2015.

Болдуев М. В. Экономическое обоснование предпринимательских сделок и анализ хозяйственных операций в процессе предоставления сопутствующих аудиторских услуг

С целью методического обеспечения экономического обоснования предпринимательских сделок и анализа хозяйственных операций в процессе оказания сопутствующих аудиторских услуг в статье определены основные ключевые признаки, по которым целесообразно выделить группы и подгруппы хозяйственных операций для целей анализа отдельных событий финансово-хозяйственной деятельности на финансовом состоянии организации, а также предложена таблица решений, которая позволяет упорядочить анализ влияния хозяйственных операций на величину активов, пассивов, доходов, расходов и финансовых результатов и, вследствие этого, на финансовое состояние экономического субъекта.

Ключевые слова: *сопутствующие аудиторские услуги, обоснование предпринимательских сделок, финансовое состояние, критерии оценки.*

Bolduev M. Economic Justification of Business Transactions and Analysis of Business Transactions in The Provision of Related Audit Services

Filing processes functioning entity using sets of business transactions, determining their legal, financial, economic consequences, the impact of the financial and economic facts of the warehouse property, sources of its formation, income, expenses, financial results contributes to the implementation of related audit services and special tasks such as tax planning, tax bases and correctness of payments, the overall economic and investment projects, business plan, analysis and development of financial schemes, checking projected financial information, analysis of accounting policy, reviewing contracts governing civil relations.

In order to provide economic justification methods of business transactions and analysis of business transactions in the provision of related audit services in the article the main key features which distinguish advisable groups and subgroups business transactions for the purposes of analysis of individual events financial and economic activities on the financial position of the organization, and Table proposed solutions, which makes it possible to streamline the analysis of the impact of business transactions on the value of assets, liabilities, income, expenses and financial results and, therefore, the financial position of the economic entity.

The modular principle of forming rules in the field of audit related services and special missions responsible use of elements method of accounting, including accounts, double entry, balance generalization, financial statements, etc. in modeling and describing past, current and future developments of financial and economic activity.

Filing processes functioning entity using sets of business transactions, analysis of business transactions, determining their legal, financial, economic consequences, the impact of the facts of financial and economic activity on the property, sources of its formation, income, expenses, financial results facilitates implementation audit related services and specific tasks that need unites financial and economic justification of business transactions.

Formation of forecasting scenarios and use the elements method of accounting for financial feasibility study of business transactions makes it possible to calculate the change in performance assessment of the financial condition of the organization under the influence of each business transaction.

Key words: *related audit services, study business transactions, financial condition, criteria for evaluation.*

А. М. Ткаченкодоктор економічних наук, професор
ДВНЗ “Український державний хіміко-технологічний університет”

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ – НАГАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ СЬОГОДЕННЯ

У статті управління витратами окреслено з позиції актуальних проблем сьогодення. На сучасному етапі визначальною характеристикою, яка формує суспільні потреби, є управління витратами. Це пов'язано з тим, що витрати на виготовлення продукції в умовах конкуренції є головним чинником, який впливає на ефективність виробничої діяльності. Процес управління витратами є носієм різних конкретних властивостей, що відображають корисність для товаровиробника та відповідають певним потребам споживача. У сучасних умовах управління витратами забезпечує і гарантує виробник. Якщо ж у цій сфері має місце збій, підприємство втрачає позиції на ринку внаслідок незбалансованості управлінської системи та стає потенційним банкрутом. Обґрунтовано, що на управління витратами впливає значна кількість факторів, які діють як самостійно, так і у взаємозв'язку між собою на окремих етапах життєвого циклу товаровиробника.

Ключові слова: витрати, управління витратами, собівартість, товаровиробник, конкурентоспроможність, ефективність.

I. Вступ

В умовах переходу до ринку успіх кожного конкретного підприємства, яке виробляє певну продукцію, оцінюється за рівнем ефективності виробництва та обумовлюється, насамперед, ступенем задоволення потреб суспільства. На сучасному етапі визначальною характеристикою, яка формує суспільні потреби, є управління витратами. Це пов'язано з тим, що витрати на виготовлення продукції в умовах конкуренції є головним чинником, який впливає на ефективність виробничої діяльності.

Стан справ у сфері управління витратами для промислових підприємств України характеризується низкою недоопрацювань. Застосування різнопланових механізмів управління витратами формує конкурентоспроможність товаровиробника. Теоретико-методологічні та економіко-організаційні аспекти управління витратами відображені в працях провідних українських і зарубіжних учених-економістів: І. Бойчика, Л. Водачека, З. Гейлера, А. Гличева, Д. Джуран, Л. Дікань, Ю. Іванова, Д. Демиденко, В. Ластовецького, Л. Матвеева, В. Огвоздіна, Г. С. Одінцової, В. Окрепілова, В. Пономаренка, О. Пушкаря, В. Соколенко, С. Стукова, А. Субето, А. Фейгенбаума, З. Хамдамова, Д. Харрінгтона, А. Яругової та ін.

Тому особливого значення набуває питання обґрунтування та впровадження дієвих методів управління витратами.

II. Постановка завдання

Виходячи з поставленої проблеми, метою статті є теоретичне обґрунтування сучасних підходів щодо управління витратами на промислових підприємствах як визначно-

го фактора ефективності роботи суб'єкта господарювання.

При цьому основними завданнями є визначення сутності поняття “витрати”, виявлення особливостей забезпечення конкретних властивостей, що відображають корисність продукції для товаровиробника та їх впливу на ефективність виробництва.

III. Результати

У ринковій економіці питання формування управління витратами є найважливішим чинником підвищення рівня життя, економічної, соціальної та екологічної безпеки. Управління витратами – комплексне поняття, що характеризує ефективність усіх складових діяльності: розробка стратегії, організація виробництва, маркетинг тощо [1, с. 65].

Управління витратами як економічна категорія відображає сутність виробничого процесу, спрямованого на зниження собівартості продукції і як наслідок – ціни на неї, що сприяє зростанню споживчого попиту, який покликаний задовольняти потреби покупців відповідно до свого призначення.

У сучасній науковій літературі та практичній сфері використовують різні трактування поняття управління витратами, яке характеризується як сукупність властивостей і характеристик продукції чи послуг, що формують її конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішньому ринках. Управління витратами застосовують на стадії проектування виробництва. Так, під час дослідження розробляють технічні й економічні принципи, створюють функціональні зразки (моделі). Після цього створюють основу виробничої документації і дослідний зразок. На стадії конструктивно-технологічних робіт

розробляють алгоритм запуску зразка у виробництво [1, с. 66].

Поняття “управління витратами” сформувався під впливом історико-виробничих обставин. Це зумовлено тим, що кожне суспільне виробництво висувало свої об’єктивні вимоги до управління. З розвитком науково-технічного прогресу, наслідком якого стала автоматизація виробництва, з’явилися автоматичні пристрої для управління складним устаткуванням та іншими системами. Таким чином, поняття управління витратами постійно розвивалося й уточнювалося. У зв’язку з необхідністю ефективного управління виробництвом були сформовані методи збору, обробки й аналізу інформації. Підприємства, що функціонували в умовах ринкової економіки, прагнули організувати процес управління витратами таким чином, щоб збалансувати попит і пропозицію.

Виробник повинен постійно опікуватися питаннями вдосконалення управлінських процесів, у тому числі й менеджментом витрат. Особливу увагу варто приділяти наукоємним і складним програмним продуктам. Основні розбіжності тлумачення дефініції управління витратами лежать у площині командно-адміністративної та ринкової економіки. У командно-адміністративній економіці управління витратами сприймається виключно з позиції товаровиробника. Натомість у ринковій економіці менеджмент витрат розглядають з урахуванням запитів споживача.

Слушною є думка голландських учених Дж. Ван Етингера і Дж. Сіттіга [6]: щоб мати уявлення щодо ефективності управління витратами недостатньо використовувати лише дані про властивості продукту. Варто брати до уваги умови експлуатації, умови виробництва та збуту тощо. На думку Дж. Ван Етингера і Дж. Сіттіга, управління витратами може мати конкретне вираження у разі групування пріоритетності завдань.

Таким чином, процес управління витратами є носієм різних конкретних властивостей, що відображають корисність для товаровиробника та відповідають певним потребам споживача. Слід зазначити, що споживча вартість і якість продукції безпосередньо пов’язані поміж собою, але не тотожні. На відміну від споживчої вартості якість продукції характеризує міру її придатності для споживача, тобто кількісний бік споживчої вартості.

Разом з тим, не можна розглядати якість ізольовано з позицій виробника та споживача. Процес управління витратами має бути орієнтований як на прийнятну споживчу вартість, так і загальну вартість. Тобто якість є комплексним поняттям, що відображає ефективність усіх сторін управління витратами підприємства.

На більшості підприємств, що займаються виробництвом, витрати на задоволення очікувань споживача у сфері якості становлять значні кошти, що також впливають на

величину витрат. Тому цілком логічно, що витрати повинні бути виявлені, структуровані, адаптовані для подання керівництву. На жаль, багато управлінців вищої ланки не отримують належної наочної інформації щодо рівня витрат, оскільки на промислового підприємстві відсутня ефективна система збору й аналізу даних [4]. Витрати, окреслені від самого початку, забезпечують менеджерів додатковим могутнім інструментом керування. Вміло організований аналіз витрат може стати джерелом значної економії, сприяти підвищенню ефективності діяльності, а також допомагає формувати позитивний імідж підприємства в очах потенційних клієнтів.

Соціально-економічне значення підвищення ролі управління витратами полягає в тому, що заходи такого спрямування дають змогу в умовах ринкових відносин формувати більш ефективну систему господарювання. Соціально-економічна ефективність підвищення рівня якості продукції та її конкурентоспроможності полягає передусім у такому:

- високоякісна та конкурентоспроможна продукція завжди більш повно й ліпше задовольняє суспільно-соціальні потреби в ній;
- підвищення якості продукції є специфічною формою виявлення закону економії робочого часу: загальна сума витрат суспільної праці на виготовлення й використання продукції більш високої якості, навіть якщо досягнення такої пов’язане з додатковими витратами;
- конкурентоспроможна продукція забезпечує постійну фінансову стійкість підприємства, а також одержання ним максимально можливого прибутку;
- багатоаспектний вплив якості та, як наслідок, конкурентоспроможності продукції не тільки на виробництво та ефективність господарювання, а й на імідж і конкурентоспроможність підприємства загалом (рис.) [4, с. 192].

Ефективність діяльності підприємства, насамперед, передбачає його прибутковість і конкурентоспроможність. Водночас конкурентоспроможність підприємства – здатність до ефективної господарської діяльності та забезпечення прибутковості за умов конкурентного ринку. Отже, конкурентоспроможність підприємства – це здатність забезпечувати випуск і реалізацію конкурентоспроможної продукції.

Конкурентоспроможність продукції (як і її якість) закладено ще на стадії проектування. У процесі виробництва матеріалізуються найважливіші (визначальні) елементи конкурентоспроможності продукції: якість і витрати. Моделювання та визначення рівня конкурентоспроможності продукції є необхідною передумовою для її продажу (реалізації) на відповідному ринку. Це, в кінцевому результаті, і визначає прибутковість підприємства та ступінь ефективності його діяльності.

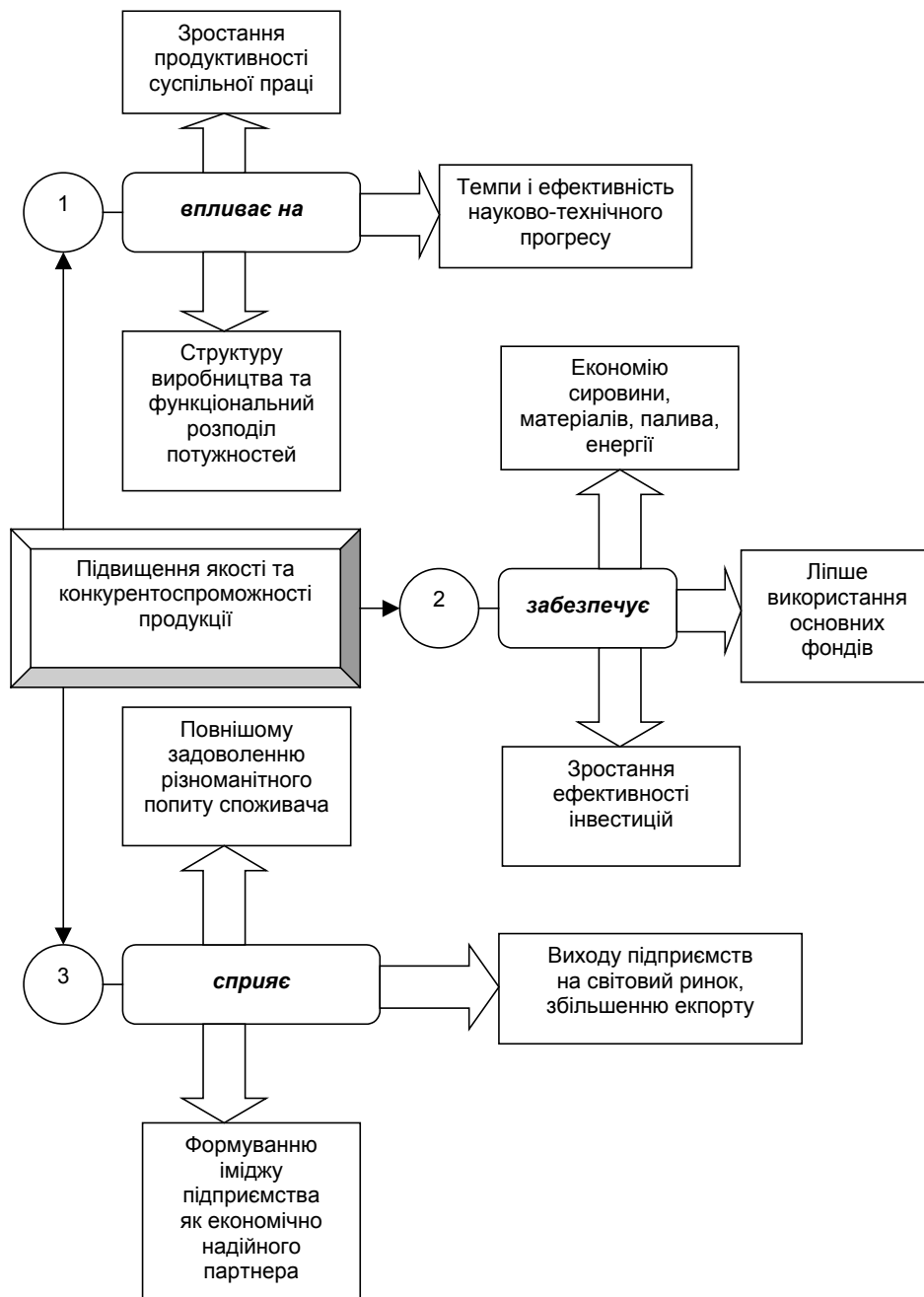


Рис. Вплив якості й конкурентоспроможності продукції на виробництво та імідж підприємства

В умовах розвитку міжнародної торгівлі успіх окремих підприємств на зовнішньому і внутрішньому ринках повністю залежить від того, наскільки їх продукція або послуги відповідають стандартам. Тому питання управління витратами й зокрема забезпечення підвищення якості продукції актуальні для всіх українських підприємств. Від їх вирішення значною мірою залежить успіх і ефективність національної економіки загалом. При цьому необхідно враховувати те, що підвищення ефективності управління витратами – завдання довгострокове й безперервне. На кожному часовому етапі виробництво продукції має бути оптимальним, тобто таким, що максимально задовольняє потре-

би споживачів при відносно мінімальних затратах на його досягнення. З розвитком науково-технічного прогресу проблеми управління витратами не лише не спрощуються, а, навпаки, стають складнішими.

Тому вирішувати їх традиційними методами, тобто лише шляхом контролю, практично неможливо. Повинен бути комплексний, системний підхід, реалізація якого можлива лише в площині ефективної управлінської системи. Відомий американський спеціаліст Едвард Демінг писав, що на 85% вирішення проблеми менеджменту витрат залежать не тільки від конкретних осіб, а й від наявної системи управління [8].

У сучасних умовах управління витратами забезпечується та гарантується товаровиробником. А якщо цього не відбувається – підприємство втрачає позиції на ринку внаслідок незбалансованості управлінської системи та стає потенційним банкрутом.

На управління витратами впливає значна кількість факторів, що діють як самостійно, так і у взаємозв'язку між собою, як на окремих, так і на кількох етапах життєвого циклу продукції. Науковцями фактори впливу управління витратами на якість об'єднані в такі групи: технічні, організаційні, економічні та суб'єктивні:

- технічні фактори: конструкція, схема послідовного зв'язку елементів, система резервування, схеми вирішення, технологія виготовлення, засоби технічного обслуговування та ремонту, технічний рівень бази проектування, виготовлення, експлуатації тощо;
- організаційні фактори: розподіл праці і спеціалізація, форми організації виробничих процесів, ритмічність виробництва, форми і методи контролю, порядок контролю за задачею продукції, форми і способи транспортування, зберігання, експлуатація (споживання), технічне обслуговування, ремонт тощо. На жаль, сьогодні їм ще не приділено достатньої уваги на відміну від технічних, тому дуже часто добре спроектовані й виготовлені вироби в результаті поганої організації виробництва, транспортування, експлуатації і ремонту достроково втрачають свою високу якість;
- економічні фактори: ціна, собівартість, рівень затрат на технічне обслуговування та ремонт, ступінь підвищення продуктивності суспільної праці та ін. Економічні фактори особливо важливі для економіки ринкового типу, їм одночасно властиві контрольні-аналітичні та стимулюючі властивості. До перших відносять такі, що дають змогу виміряти: затрати праці, засобів, матеріалів на досягнення і забезпечення певного рівня якості виробів. Дія стимулюючих факторів приводить як до підвищення рівня якості, так і до його зниження. Найбільш стимулюючим фактором є ціна. Правильно організоване ціноутворення стимулює підвищення якості. При цьому ціна повинна покривати всі витрати підприємства на заходи з покращення якості та забезпечення необхідного рівня ефективності. Водночас вироби з більш високою ціною повинні бути вищої якості;
- суб'єктивні: у забезпеченні якості значну роль відіграє особистість з її професійною підготовкою, фізіологічними та емоційними особливостями; суб'єктивні фактори по-різному впливають на розглянуті вище фактори. Від професійної підготовки людей, які зайняті проектуван-

ням, виготовленням і експлуатацією виробів, залежить рівень використання технічних факторів [9]. Але якщо в процесі функціонування технічних факторів роль суб'єктивних слабшає, то це є проявом використання сучасної техніки й технології, яка максимально звільняє технологічний процес від участі людини, а в організаційних факторах суб'єктивний елемент відіграє вже значну роль. Наскільки важливі суб'єктивні фактори, свідчить поширена серед виробників думка про економічну доцільність підвищення якості. Якість розглядають при цьому як соціально бажану мету, але її вплив на підвищення рентабельності є мінімальним. Пояснюється це недостатньою обізнаністю виробників, які допускають такі помилки [9, с. 217]:

- 1) більш висока якість обходиться дорожче;
- 2) акцент на якість веде до зменшення продуктивності;
- 3) на якість впливає культура праці робочої сили;
- 4) якість може бути забезпечена в результаті системного контролю.

Необхідно підкреслити, що управління витратами — це не ізольований вид діяльності. Щоб бути ефективним, у цьому процесі повинні бути задіяні всі структурні підрозділи, включаючи ті, які займаються маркетингом, проектно-конструкторськими розробками, технологією, виробництвом, пакуванням, диспетчеризацією і транспортуванням. Фактично, управління витратами має охоплювати діапазон від постачальників вихідного матеріалу до замовників. Важливо зрозуміти вимоги споживачів і мати точний зворотний зв'язок, який дає інформацію про їхнє сприйняття виробів, які вони отримують.

IV. Висновки

У сучасній економіці з'ясувалося, що стан справ у сфері управління витратами для підприємств України не можна характеризувати як достатній. Розвиток товарних відносин показав, що продукція українських підприємств певною мірою є неконкурентоспроможною на світовому ринку у зв'язку з неефективною системою управління.

Управління витратами є наскрізним процесом на всіх етапах виробництва. Розуміння важливості процесу управління витратами з позицій його відповідності вимогам споживача склалося саме в умовах ринкової економіки. Отже, кожний товаровиробник є носієм різних конкретних переваг, що забезпечують відповідність його діяльності певним потребам людини. Таким чином, споживча вартість і управління витратами безпосередньо пов'язані між собою. Разом з тим, не можна їх протиставляти з позицій виробника й споживача. Процес виробництва орієнтований як на споживчу вартість, так і на загальну.

Соціально-економічна роль підвищення ефективності управління витратами полягає в тому, що заходи такого спрямування сприяють формуванню продуктивної системи господарювання підприємства в умовах ринкових відносин. При цьому важливо зрозуміти вимоги споживачів і мати точний зворотний зв'язок, який дає інформацію про їхнє сприйняття виробів, які вони отримують.

Список використаної літератури

1. Адлер Ю. Восемь принципов, которые меняют мир / Ю. Адлер // Стандарты и качество. – 2002. – № 1. – С. 65–69.
2. Басовский Л. Е. Управление качеством : учебник / Л. Е. Басовский, В. Б. Протасьев. – Москва : ИНФРА-М, 2000.
3. Бойчик І. М. Економіка підприємства : навч. посіб. / І. М. Бойчик. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Київ : Атіка, 2006. – 528 с.
4. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – Київ : Центр навчальної літератури, 2006. – 488 с.
5. Глудкин О. П. Всеобщее управление качеством / О. П. Глудкин, Н. М. Горбунов, А. И. Гуров, Ю. В. Зорин. – Москва : Радио и связь, 2001.
6. Економіка підприємства : підручник / за ред. А. В. Шегеди. – Київ : Знання, 2006. – 614 с.
7. Ермишин Б. Г. Основы экономической теории : курс лекций / Б. Г. Ермишин. – Москва : Финансы и статистика, 2002. – 388 с.
8. Огвоздин В. Ю. Управление качеством. Основы теории и практики : учеб. пособ. / В. Ю. Огвоздин. – Санкт-Петербург : ГИЗА, 1997.
9. Окрепилов В. В. Управление качеством : учебник для вузов / В. В. Окрепилов. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва : Экономика, 1998.
10. Радионов В. В. Управление качеством : учебное пособие / В. В. Радионов. – Новосибирск : НГАЭиУ, 1996.

Стаття надійшла до редакції 19.01.2015.

Ткаченко А. М. Управление затратами – актуальная задача современности

В статье управление затратами очерчено с позиции актуальных проблем современности. Это связано с тем, что затраты на изготовление продукции в условиях конкуренции являются главным фактором, который влияет на эффективность производственной деятельности. Процесс управления затратами является носителем различных конкретных свойств, отображающих полезность для товаропроизводителя и соответствуют определенным потребностям потребителя. В современных условиях управление затратами обеспечивает и гарантирует товаропроизводитель. В случае, если этого не происходит, предприятие теряет позиции на рынке в результате несбалансированности управленческой системы и становится потенциальным банкротом. Обосновано, что на управление затратами влияет значительное количество факторов, которые действуют как самостоятельно, так и во взаимосвязи между собой на отдельных этапах жизненного цикла товаропроизводителя.

Ключевые слова: *затраты, управление затратами, себестоимость, товаропроизводитель, конкурентоспособность, эффективность.*

Tkachenko A. Costs Management – the Urgent Present Task

Costs management is represented as a present topical problem in this article. The defining characteristic that forms social needs at the present stage is the costs management. It is related to the fact that the manufacturing costs are the main factor that affects the efficiency of production in a competitive environment. The costs management process includes various specific properties that reflect the usefulness of product to commodity producer as well as ability of the product to match the needs of consumers. Nowadays the costs management is ensured and guaranteed by commodity producer. If it not happens the company loses its market positions due to administrative system imbalance and potentially becomes a bankrupt. It is grounded that a significant number of factors affects the costs management. These factors act both independently and in conjunction with each other at various stages of the life cycle of the commodity producer.

Key words: *expenses, costs management, cost, commodity producer, competitiveness, efficiency.*

ЕКОНОМІКА АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

УДК 631.115.11

І. М. Сачовський

кандидат економічних наук, доцент
Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника

ДО АНАЛІЗУ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Проведено аналіз основних показників виробничої діяльності фермерських господарств Полтавської області.

Ключові слова: фермерські господарства, урожайність основних сільськогосподарських культур, площа сільськогосподарських угідь.

І. Вступ

Фермерські господарства – це принципово новий вид сільськогосподарського виробництва, поява яких є закономірним наслідком реформування українського агропромислового комплексу відповідно до основних вимог ринкової економіки. У них своя, специфічна форма організації виробничих процесів і, наважимося стверджувати, динаміка їх розвитку може виступати одним з найважливіших показників ступеня зрілості ринкових відносин, у тому числі й в аграрному секторі економіки України. Водночас потрібно виділити окремо, що чи не найважливішою передумовою ефективного функціонування фермерських господарств в Україні є ступінь відповідності державної політики щодо їх запровадження й подальшого становлення особливостям сучасного сільськогосподарського виробництва на Україні, у тому числі з обов'язковим урахуванням специфіки того чи іншого конкретного періоду розвитку економіки. Враховуючи зазначене, зауважимо, наскільки важливим є факт усвідомлення значущості запровадження фермерських господарств з боку керівних органів країни. Так, наприклад, лише Верховною Радою України за роки незалежності з питань розвитку фермерства прийнято й затверджено понад 40 нормативних і законодавчих актів. Належну увагу проблемам підвищення ефективності функціонування господарств зазначеного виду приділено й у спеціальній економічній літературі. Хоча доводиться констатувати, що на сучасному етапі розвитку місце, яке вони займають в зазначених обсягах сільськогосподарського виробництва, ще не відповідає достатньою мірою потребам економіки, тій ролі, яка властива їм потенціально. В комплексі причин як об'єктивного, так і суб'єктивного ха-

рактеру є ступінь відповідності розроблених теоретичних засад організації функціонування фермерських специфіці того чи іншого регіону (області, району), що, врешті-решт, зумовлює актуальність і необхідність проведення аналізу їх виробничої діяльності в нашому випадку – в Полтавській області. При цьому важливо й таке. Незважаючи на всю свою специфіку, динаміка розвитку фермерських господарств на Полтавщині є конкретним проявом загальних закономірностей їх розвитку на загальнонаціональному рівні.

II. Постановка завдання

Мета статті – проаналізувати основні показники виробничої діяльності фермерських господарств Полтавської області.

Вихідними, загальнотеоретичними положеннями аналізу ефективності функціонування – фермерських господарств Полтавщини були, зокрема, такі:

- сучасні фермерські господарства – це принципово новий вид сільськогосподарського виробництва, ефективне функціонування яких можливе лише за умови всебічного врахування специфіки зазначеного виду виробничої діяльності;
- проблеми, які супроводжують процес становлення фермерських господарств, слід розглядати лише в комплексі питань, спрямованих на підвищення ефективності суспільного виробництва загалом;
- чи не визначальним фактором ефективності функціонування фермерських господарств на Полтавщині є ступінь відповідності державної політики зі стимулювання їх розвитку особливостям регіону, конкретної області, інтересом окремо взятого сільськогосподарського товаровиробника.

III. Результати

Основні й найважливіші показники ефективності виробництва у фермерських господарствах Полтавщини наведено в табл. 1. Їх розгляд дає змогу виділити низку важливих

положень. По-перше, загалом по господарствах вказаного виду загальні обсяги виробництва у 2013 р. становили 1144,0 млн грн і зросли порівняно з 2000 р. більш ніж у 10,9 разу, причому динаміка зростання, суттєва, проявилася на прикладі продукції тваринництва – з 1,9 млн грн у 2000 р. до 55,5 млн грн у 2013 о., або в 29,4 разу. Хоча слід зауважити, що зазначені темпи зростання обсягів виробництва продукції тваринництва у фермерських господарствах Полтавщини мають у відомому розумінні відносний характер, хоча незважаючи на вказану динаміку зростання обсягів продукції вказаного виду, співвідношення між нею і продукцією рослинництва за весь зазначений період було відносно стабільним і в середньому становило 3,9% і 96,1%. Необхідно виокремити: у фермерських господарствах Полтавської області домінують господарства рослинницької галузі. Зазначимо, що за весь період з 2000 по 2013 рр. питома вага фермерських господарств саме рослинницької галузі постійно перебувала в

межах 94,4% (у 2010 р.) – 98,2% (у 2000 р.). Тобто, абстрагуючись від ряду обставин, аналіз виробничої діяльності фермерських господарств Полтавської області зводиться до розгляду основних, найважливіших, показників ефективності виробництва їх рослинницької підгалузі. В контексті вищезначеного не можна не виокремити й те, що в загальних обсягах сільськогосподарського виробництва у фермерських господарствах рослинницької підгалузі з 2000 по 2013 рр. спостерігалися значні перепади в їх величині в окремі роки. Так, у 2007 р. загальні обсяги виробництва у господарствах зазначеного виду перебували на рівні 487,9 млн грн, до 2008 р. вони зросли на 271,0 млн грн, становивши 758,9 млн грн. Утім у 2009–2010 рр. спостерігалось відносно стрімке скорочення обсягів виробництва – відповідно до 685,1 млн грн і 615,9 млн грн ця особливість спостерігалась, зокрема, і у 2012 р. порівняно з 2011 р. – скорочення становило 170,9 млн грн (з 995,8 млн грн до 824,9 млн грн).

Таблиця 1

Структура сільськогосподарського виробництва у фермерських господарствах Полтавщини

	Роки								
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Загальні обсяги сільськогосподарського виробництва у фермерських господарствах, млн грн	104,4	380,6	487,9	758,9	658,1	615,9	995,8	824,9	1144,0
у тому числі:									
а) продукція рослинництва, млн грн;	102,5	371,6	466,2	733,0	658,4	581,3	956,7	782,4	1088,5
у % до зазначених обсягів	98,2	97,6	95,6	96,6	96,1	94,4	96,1	94,8	95,1
б) Продукція тваринництва, млн грн;	1,9	9,0	21,7	25,9	26,7	34,6	39,1	42,5	55,5
у % до зазначених обсягів	1,8	2,4	4,4	3,4	3,9	5,6	3,9	5,2	4,9

Наведені в табл. 1 дані дають лише загальне уявлення про особливості сільськогосподарського виробництва у фермерських господарствах Полтавської області. Їх деталізація вимагає, зокрема, розгляду специфіки виробництва у господарствах вказаного виду в розрізі основних видів сільськогосподарської продукції. Основні показники в цьому плані наведено в табл. 2.

Насамперед необхідно відзначити, що питома вага фермерських господарств на Полтавщині, зокрема, у 2013 р. становила 7,1% загальних обсягів сільськогосподарського виробництва, тобто, у відомому розумінні, була відносно значною і досягнута переважно за рахунок відносно високої питомої ваги їх у рослинництві – 8,9% у цьому ж році. Питома вага ж фермерських господарств тваринницької підгалузі у 2013 р. становила лише 1,5% їх загальних обсягів, тобто це є зайвим підтвердженням того, що аналіз виробничої діяльності фермерських

господарств Полтавщини зводиться до розгляду основних показників їх ефективності у рослинницькій підгалузі. Зауважимо, що у фермерських господарствах Полтавщини у 2013 р. виробляли 14,6% загальних обсягів виробництва соняшнику і більше 10,0% (10,2%) загального збору зернових культур, у числі яких найвищою була питома вага зібраного проса (12,2%), гречки (10,8%), ячменю (10,2%) і кукурудзи (10,0%). Специфікою виробництва у фермерських господарствах Полтавщини рослинницької підгалузі є й те, що тут майже зовсім не культивують вирощування картоплі (0,1% загального обсягу виробництва у 2013 р.) і овочів (лише 0,3% у цьому ж році). Однак наведені в табл. 2 дані є ще одним підтвердженням того, що перевага у виробництві основних видів сільськогосподарської продукції у фермерських господарствах Полтавщини припадає саме на господарства рослинницької підгалузі.

Таблиця 2

Питома вага фермерських господарств у загальних обсягах виробництва основних видів сільськогосподарської продукції у Полтавській області, %

	Роки								
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Обсяги сільськогосподарської продукції загалом по фермерських господарствах, у тому числі:	1,5	3,7	4,5	6,2	5,6	5,6	6,7	6,2	7,1
а) продукція рослинництва, у тому числі:	2,4	5,0	5,8	7,6	7,0	7,2	8,1	7,9	8,9
зернові культури, зокрема:	3,1	7,3	8,0	9,6	8,9	9,3	10,1	10,0	10,2
– пшениця;	2,2	8,1	9,1	10,3	9,9	9,5	8,6	8,7	9,8
– ячмінь;	2,7	9,8	10,0	11,3	12,2	10,9	11,3	11,1	10,2
– кукурудза;	3,5	4,9	5,9	7,7	6,6	8,5	10,2	9,9	10,0
– просо;	7,2	9,9	17,6	28,7	19,2	19,9	19,5	23,7	12,2
– гречка;	7,6	13,9	15,1	15,7	18,0	14,8	14,1	15,1	10,8
цукрові буряки;	5,0	3,7	3,4	1,0	0,9	2,1	2,1	1,1	1,5
соняшник;	5,8	9,9	11,0	14,3	13,2	13,4	15,2	16,2	14,6
картопля;	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,4	0,4	0,1
овочі;	0,7	0,4	0,3	0,5	0,2	0,3	0,6	0,3	0,3
б) продукція тваринництва, у тому числі:	0,1	0,3	0,7	1,0	0,9	1,2	1,3	1,2	1,5
м'ясо;	0,1	0,5	1,2	1,6	1,1	1,6	2,0	1,3	1,4
молоко;	0,1	0,3	0,5	0,7	0,7	0,8	0,9	1,1	1,5
яйця;	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
мед	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1

Враховуючи зазначене, деталізуємо специфіку сільськогосподарського виробництва у фермерських господарствах рослинницької підгалузі Полтавщини. І одним з найважливіших факторів, що визначають обсяги виробництва господарств вказаної підгалузі, є урожайність основних сільськогосподарських культур. Це дійсно складний, комплекс-

ний показник, на величину формування якого впливає чимало чинників. Обмежимося розглядом суто арифметичних викладок щодо величини урожайності тих чи інших сільськогосподарських культур протягом 2000–2013 рр. у фермерських господарствах Полтавщини на підставі даних табл. 3.

Таблиця 3

Урожайність основних сільськогосподарських культур у фермерських господарствах Полтавської області, ц з 1 га

	Роки								
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Зернові культури загалом, у тому числі:	12,6	23,3	20,0	35,3	27,8	24,0	42,2	30,5	44,3
– пшениця;	8,1	26,8	21,8	36,2	29,5	20,5	26,8	24,7	36,6
– ячмінь;	13,7	19,5	14,0	28,5	19,2	15,0	18,6	20,0	18,3
– кукурудза;	19,9	36,3	35,1	50,8	45,3	38,0	66,9	36,9	55,0
– просо;	10,9	8,9	10,9	21,1	18,7	15,4	20,5	13,0	16,7
– гречка;	7,5	5,4	5,8	8,7	5,4	3,7	9,0	6,8	9,4
цукрові буряки;	180,2	202,5	238,1	296,2	279,9	233,8	323,1	395,7	535,0
соняшник;	9,7	12,5	17,1	18,1	18,3	16,9	20,9	21,0	27,8
картопля;	83,9	82,6	81,0	157,5	77,3	81,6	143,2	76,8	91,9
овочі	35,8	174,7	97,5	146,9	141,7	123,9	145,2	116,1	127,5

Найцікавішими є висновки з аналізу величини урожайності певних сільськогосподарських культур у 2013 р. порівняно з 2000 р. Найзначущим є те, що в розглядуваний період мала місце виражена нерівномірність темпів зростання (зниження) величини урожайності сільськогосподарських культур. Так, якщо загалом за групою “зернові культури” у 2013 р. урожайність становила 44,3 ц з 1 га і зросла порівняно з 2006 р. в 3,5 рази (12,6 ц з 1 га у вказаний рік), то за таким їх підвидом, як “пшениця” ріст був ще динамічнішим – відповідно 36,6 ц з 1 га і 8,1 ц з 1 га, тобто урожайність цієї важливої сільськогосподарської культури у фермерських господарствах Полтавщини зросла в 4,5 ра-

зи в розглядуваний період. Водночас за вказані роки урожайність таких підвидів зернових культур, як ячмінь, гречка і певною мірою просо була фактично незмінною. Цікаво й те, що зазначена диференціація величини урожайності спостерігалася й за іншими видами сільськогосподарських культур. Так, якщо за групою “цукрові буряки” зростання у вказані роки становило понад 2,9 разу, то урожайність картоплі у 2013 р. становила 91,9 ц з 1 га порівняно з 83,9 ц з 1 га у 2000 р. Втім, наведені цифри є лише зовнішньою констатацією тих глибинних процесів, які відбуваються зокрема в цьому секторі сільськогосподарського виробництва. Підтвердженням цього у відомому розумінні

є й наявність суттєвих перепадів у величині урожайності тих чи інших сільськогосподарських культур в окремі роки. Так, якщо у 2008 р. загалом за групою “зернові культури” урожайність перебувала на рівні 35,3 ц з 1 га, то в 2010 р. – лише 24,0 ц з 1 га. Подібна ситуація була і з картоплею, урожайність якої у 2008 р. становила 157,5 ц з 1 га, а у 2009 р. – лише 77,3 ц з 1 га. Відтак, зростання урожайності цукрових буряків набуло, по суті, характеру тенденції.

Іншим визначальним фактором загальних обсягів виробництва у фермерських господарствах рослинницької підгалузі Полтавщини виступає показник величини сільськогосподарських угідь, відведених під їх користування. Це також непростий показник, оскільки на його величину мають вплив багато чинників на різних рівнях управління. Обмежимося розглядом районної структури сільськогосподарських угідь фермерських господарств Полтавщини (табл. 4). Насамперед, найважливіше: за винятком, зростання величини сільськогосподарських угідь, від-

ведених під користування фермерським господарствам, протягом періоду 2000–2013 рр. набуло характеру стійкої тенденції, сягнувши у 2013 р. позначки у 220 470 га проти 75 990 га у 2000 р. (темпи зростання становили 2,9 разу). Принагідно зауважимо, якщо у 2008 р. на долю фермерських господарств припадало 199 344 га, то в наступному спостерігалось зменшення до 198 503 га. В розрізі районів ситуація неоднозначна. Виділимо окремо відносно суттєве зменшення величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам, у Пирятинському районі (з 3 947 га у 2008 р. до 1 599 у 2009 р.), Лубенському (з 12 595 до 10 824) і Лохвицькому (з 5 187 до 4 639 га). Але це, скоріше всього, виняток у загальній динаміці росту величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам, і таке тимчасове зменшення її у вказаний період істотно не позначилося на вказаній загальній тенденції. Хоча цього факту не можна оминати увагою.

Таблиця 4

Площа сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам на Полтавщині в розрізі районів, га

	Роки								
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Загалом по області, у тому числі – по районах:	75990	152308	182506	199344	198503	199937	205891	218445	220470
Великобагачанський	3348	8866	10971	14524	14747	14962	13505	14612	14485
Гадяцький	487	1864	4105	4991	5200	5502	6212	7035	7398
Глобинський	11136	23122	23980	23790	23570	25434	26904	27565	27299
Гребінківський	1891	7702	10295	10531	10502	10656	13583	13305	13340
Диканський	1421	2515	2344	2376	2608	2353	2356	2507	2652
Зіньківський	1355	2442	2733	3099	3271	2781	3221	3961	4693
Карлівський	1261	2900	3393	3630	3680	3701	3802	4140	4597
Кобеляцький	7294	11661	15758	18269	18478	17430	19231	20049	19268
Козельщинський	4475	7478	10250	10698	10707	10442	10381	11209	11699
Котелевський	796	2116	3490	3749	3999	3945	3890	3795	3839
Кременчуцький	2773	11031	13421	14509	14521	14822	15469	17312	17121
Лохвинський	4856	6326	6472	5178	4639	4717	4546	4412	4941
Лубенський	4940	10491	12607	12595	10824	10973	11656	12297	12106
Машівський	2201	3643	3473	4235	4059	3976	4116	3880	3896
Миргородський	1635	2595	4469	3574	3692	3729	3629	3930	3785
Новосанжарський	2922	3792	4199	5312	5715	6290	5193	7515	7420
Оржицький	665	6581	7290	7794	8801	9024	9726	10355	10414
Пирятинський	534	1510	1559	3947	1599	1527	1545	1941	2142
Полтавський	5266	5690	7100	6836	6894	7030	7707	7219	7135
Решетилівський	3757	5700	7199	7966	8632	8667	8870	9078	9027
Семенівський	2440	4292	5690	6118	6858	7020	7332	7754	8067
Хорольський	1272	1176	1439	1562	2062	2161	2848	3641	4480
Чорнухинський	1721	4465	5789	6016	5304	5068	2804	2582	2538
Чутівський	6223	11846	12123	14755	14671	14349	14606	15295	15362
Шишацький	1321	2534	2357	3043	3334	3242	2698	2920	2612

Друга, одна з найважливіших особливостей динаміки росту величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам на Полтавщині, яку необхідно виділити, полягає в нерівномірності її темпів у розрізі окремих районів. Так, у Гадяцькому районі за період з 2000 по 2013 рр. спостерігалось стрімке зростання величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам, – з 487 га у 2000 р. до

7 398 га у 2013 р., або зростання становило фактично 15,2 разу. Подібну ситуацію спостерігали й у Оржицькому районі – тут мало місце зростання з 665 га у 2000 р. до 10 414 га у 2013 р., або в 15,7 разу. Це є типовим й для інших районів. Водночас у ряді районів спостерігалась відносна стабілізація величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам. Показовим є Лохвицький район – відповідно у межах від

4 856 га у 2000 р. до 4 941 га у 2013 р. Хоча, підсумовуючи, не можна не зауважити, що це найзагальніші особливості динаміки зростання (зниження) величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам, і їх деталізація потребує окремого розгляду.

Розгляд величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування фермерським господарствам, безвідносно до показника чисельності власне господарств зазначеного виду був би спрощеним. Співставлення ж зазначених показників дає змогу впритул підійти до розгляду такого важливого показника, як величина сільськогосподарських угідь у розрахунку на одне фермерське господарство. Щодо чисельності фермерських господарств на районному рівні Полтавської області, то їх основні дані наведено в табл. 5. Їх розгляд дає змогу виділити кілька важливих положень. По-перше, динаміка зростання чисельності фермерських господарств у Полтавській області за період з 2000 по 2013 рр. набула характеру яскраво вираженої тенденції, без будь-яких винятків у будь-які роки – з 13 93 до 1 816 одиниць. По-друге, не можна

не звернути увагу на існування суттєвих розбіжностей у кількості фермерських господарств у розрізі окремих районів. Так, якщо у 2013 р. у Чорнухинському районі налічувалося лише 15 фермерських господарств, то в Глобинському – 210. По-третє, стрімке зростання чисельності фермерських господарств в окремих районах. Так, у Гадяцькому районі темпи зростання становили 3,8 разу (з 11 одиниць у 2000 р. до 42 у 2013 р.), у Хорольському – понад 2,9 разу (з 21 фермерських господарств у 2000 р. до 62 у 2013 р.). По-четверте, незважаючи на черговість сказаного, важливим і далеко неоднозначним є те, що за період з 2000 по 2013 рр. у багатьох районах спостерігалася стабілізація чисельності фермерських господарств. Так, у Гребінківському районі в 2000 р. налічувалося 44 фермерських господарств, а в 2013 р. – 49, у Зіньківському – 33 і 34, у Котелевському – відповідно 21 і 25 фермерських господарств. У Лохвицькому районі чисельність фермерських господарств також не зазнала істотних змін – у межах від 66 в 2000 р. до 68 у 2013 р., подібна ситуація спостерігалася і в Чутівському районі – відповідно 85 і 84 одиниці.

Таблиця 5

Розподіл чисельності фермерських господарств Полтавської області за районами, одиниць

	Роки									
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Загалом по області, у тому числі – по районах:	1393	1527	1547	1608	1603	1657	1673	1770	1816	
Великобагачанський	58	104	105	106	110	108	106	111	112	
Гадяцький	11	19	19	26	31	34	34	40	42	
Глобинський	151	169	173	173	173	205	205	205	210	
Гребінківський	44	46	44	45	45	46	46	46	49	
Диканський	29	31	30	31	31	30	30	33	35	
Зіньківський	33	33	26	25	24	26	30	33	34	
Карлівський	41	53	53	55	55	57	55	60	61	
Кобеляцький	118	104	107	111	109	105	120	130	136	
Козельщинський	89	99	110	118	120	125	141	149	149	
Котелевський	21	33	33	32	29	28	26	25	25	
Кременчуцький	78	78	82	84	78	84	87	87	87	
Лохвинський	66	80	75	72	68	68	69	69	68	
Лубенський	73	80	76	63	66	66	64	67	68	
Машівський	35	43	45	61	57	58	59	57	58	
Миргородський	26	38	38	41	39	40	40	46	47	
Новосанжарський	60	63	67	67	67	69	53	72	72	
Оржицький	13	21	22	24	24	23	22	23	25	
Пирятинський	13	25	27	25	25	25	21	20	21	
Полтавський	157	132	133	142	146	149	151	156	160	
Решетилівський	66	62	64	80	80	81	82	83	83	
Семенівський	58	69	73	71	70	69	72	74	77	
Хорольський	21	19	22	27	28	31	34	50	62	
Чорнухинський	10	9	12	13	13	13	13	13	15	
Чутівський	85	82	82	84	82	82	81	84	84	
Шишацький	37	35	29	30	29	31	29	31	30	

Такі економіко-математичні особливості динаміки змін чисельності фермерських господарств Полтавської області в розрізі районів.

Як уже частково згадувалося, одним з найважливіших показників, що визначають ефективність виробництва у фермерських господарствах Полтавщини, є величина

сільськогосподарських угідь у розрахунку на 1 фермерське господарство. Похідним від нього є багато показників, у тому числі й величина урожайності тих чи інших сільськогосподарських культур. Його аналіз може бути предметом окремого розгляду (табл. 6). Загалом у динаміці розмірів сільськогосподарських угідь у розрахунку на од-

не фермерське господарство період з 2000 по 2013 рр. характеризується наявністю двох тенденцій. Перша – це відносно стрімке зростання величини сільськогосподарських угідь у розрахунку на одне фермерське господарство за період з 2000 по 2007 рр. Так, загалом по фермерських господарствах області зростання їх розмірів становила з 54,5 га у 2000 р. до 117,9 га у 2007 р. (або понад 2,1 разу). У розрізі ж окремих районів картина ще більш рельєфна. Так, у зазначений період в Оржицькому районі спостерігалось укрупнення середніх розмірів фермерських господарств з 51,1 га до 331,3 га, або фактично в 6,5 рази. Подібна картина мала місце й у Гребінківському районі – тут спостерігалось укрупнення фермерських господарств з 42,9 га у 2000 р. до 233,9 га у 2007 р., або в 5,4 рази, Гадяцькому – відповідно 44,2 і 216,1 га (або зростання становило 4,8 разу), також відносно значною була динаміка зростання розмірів фермерських господарств у Чорнухинському районі – з 172,1 га до 482,4 га, або в 2,8 разу. Зазначена тенденція певною мірою була типовою фактично для всіх районів Полтавської області. Інша особливість поля-

гає в тому, що в період з 2008 по 2013 рр. спостерігалась стабілізація сільськогосподарських угідь у розрахунку на одне фермерське господарство – у межах від 121,4 га у 2013 р. до 123,9 га у 2008 р. Більше того, така загалом по області стабілізація не могла не відобразитися на особливостях динаміки розмірів фермерських господарств у розрізі тих чи інших районів. Так, якщо в окремих з них все-таки були ознаки зростання, то в деяких з них мав місце факт розукрупнення, зокрема з 2008 по 2013 рр. у Гадяцькому районі – з 191,9 га до 176,1 га, Кобеляцькому – з 164,6 га до 141,6 га, в Пирятинському – з 157,8 до 102,0 га, а в Чорнухинському районі, якщо згідно з даними табл. 6, мало місце різке, нетипове зниження середніх розмірів фермерських господарств – з 462,7 га у 2008 р. до 169,2 га у 2013 р., або в 2,7 разу. Але за період з 2008 по 2013 рр. на тлі відносної стабілізації розмірів фермерських господарств загалом по Полтавській області картина доволі неоднозначна, тут мали місце різні, часто протилежні тенденції, які в кінцевому підсумку й відобразилися на їх загальній динаміці.

Таблиця 6

Площа сільськогосподарських угідь у розрахунку на одне фермерське господарство, га

	Роки									
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Загалом по області, у тому числі – за районами:	54,5	99,7	117,9	123,9	123,8	120,6	123,1	123,4	121,4	
Великобагачанський	57,7	85,2	104,5	137,0	134,0	138,5	127,4	131,6	129,3	
Гадяцький	44,2	98,1	216,1	191,9	167,7	161,8	182,7	175,8	176,1	
Глобинський	73,7	136,8	138,6	137,5	136,2	124,1	131,2	134,4	129,9	
Гребінківський	42,9	167,4	233,9	234,0	233,3	231,6	295,2	289,2	272,2	
Диканський	49,0	81,1	78,1	76,6	84,1	78,4	78,5	75,9	75,8	
Зіньківський	41,1	74,0	105,1	123,9	136,3	106,9	107,3	120,0	138,0	
Карлівський	30,7	54,7	64,0	66,0	66,9	64,9	69,1	69,0	75,3	
Кобеляцький	61,8	112,1	147,2	164,6	169,5	166,0	160,2	154,2	141,6	
Козельщинський	50,3	75,5	93,2	90,7	89,2	83,5	73,6	75,2	78,5	
Котелевський	37,9	64,1	105,7	117,1	137,9	140,9	149,6	151,8	153,6	
Кременчуцький	35,5	141,4	163,6	172,7	186,1	176,4	177,8	198,9	196,8	
Лохвинський	73,5	79,0	86,3	71,9	68,2	69,3	65,8	63,9	72,6	
Лубенський	67,6	131,1	165,8	199,9	164,0	166,2	182,1	183,5	178,0	
Машівський	62,8	84,7	77,1	69,4	71,2	68,5	69,7	68,0	67,1	
Миргородський	62,8	68,2	117,6	87,1	94,6	93,2	90,7	85,4	80,5	
Новосанжарський	48,7	60,2	62,6	79,3	85,3	91,1	97,9	104,4	103,0	
Оржицький	51,1	313,3	331,3	324,7	366,7	392,3	442,1	450,2	416,5	
Пирятинський	41,1	60,4	57,7	157,8	63,9	61,1	73,6	97,1	102,0	
Полтавський	33,5	43,1	53,4	48,1	47,2	47,2	51,0	46,3	44,6	
Решетилівський	56,9	91,9	112,5	99,5	107,9	107,0	108,0	109,4	108,7	
Семенівський	42,1	62,2	77,9	86,2	97,9	101,7	101,8	104,8	104,7	
Хорольський	60,5	61,9	65,4	57,8	73,6	69,7	83,7	72,8	72,2	
Чорнухинський	172,1	496,1	482,4	462,7	408,0	389,8	215,7	198,6	169,2	
Чутівський	73,2	144,4	147,8	175,6	178,9	174,9	180,3	182,1	182,9	
Шишацький	35,7	72,4	81,3	101,4	114,9	104,6	93,0	94,2	87,1	

Наведені в табл. 6 розрахункові дані носять усереднений характер. Деталізуємо їх шляхом розгляду групування фермерських господарств Полтавської області за величиною сільськогосподарських угідь (табл. 7). Цікавим є таке: найбільшого поширення – 631 одиницю (або 34,7% їх загальної кількості) – на Полтавщині набули фермерські господарства з розміром сільськогосподарських угідь у межах 20,1–

50,0 га, тобто це відносно невеликі господарства. І, незважаючи на свою чисельність, на долю фермерських господарств цієї групи припадає лише 10,9% загальної площі сільськогосподарських угідь. У цьому відношенні найбільша величина сільськогосподарських угідь припадає на фермерські господарства з розміром посівних площ 100,1–500,0 га – на рівні 32,9%. У зв'язку з цим не можна не оминати

увагою й те, що на долю укрупненої групи фермерських господарств з розміром сільськогосподарських угідь від 1,0 до 20,0 га припадає фактично 18,0% (тобто п'ята частина) їх загальної кількості і водночас лише 1,6% загальних обсягів посівних площ. Більше того, розглядаючи особливості кількісних показників, умовно виділемо, що питома вага таких, об'єднаних у межах з 20,1 до

50,0 га, 50,1–100,0 га і додатково – 100,1–500,0 га фермерських господарств становила 66,7% їх загальної кількості і 52,5% загальної величини сільськогосподарських угідь, відведених під користування господарствам зазначеного виду. Зазначимо, що на Полтавщині функціонує два фермерські господарства з розміром сільськогосподарських угідь понад 4000,0 га.

Таблиця 7

Розподіл фермерських господарств Полтавщини за розміром сільськогосподарських угідь, 2013 р.

	Кількість господарств		Площа сільськогосподарських угідь	
	одиниць	% до загальної кількості	га	% до загальної площі сільськогосподарських угідь
Господарства, що мали сільськогосподарські угіддя, у тому числі з площею, га до 1,0	1632	89,9	220470,1	100,0
1,1–3,0	1	0,1	–	–
3,1–5,0	16	0,9	36,3	0,0
5,1–10,0	55	3,0	235,6	0,1
10,1–20,0	107	5,9	799,5	0,4
20,1–50,0	148	8,1	2384,2	1,1
50,1–100,0	631	34,7	24149,4	10,9
100,1–500,0	263	14,5	19146,2	8,7
500,1–1000,0	317	17,5	72508,2	32,9
1000,1–2000,0	60	3,3	42220,2	19,1
2000,1–3000,0	27	1,5	34782,1	15,8
3000,1–4000,0	4	0,2	9092,3	4,1
більше 4000,0	1	0,1	–	–
Господарства, що не мали сільськогосподарських угідь	2	0,1	11167,1	5,1
	184	10,1	–	–

Такі особливості мають групування фермерських господарств Полтавської області за величиною сільськогосподарських угідь.

IV. Висновки

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити певні висновки, найважливішими і найбільш узагальнюючими з яких є:

По-перше, динаміка розвитку фермерських господарств є наочним відображенням ступеня зрілості ринкових відносин в усіх сферах суспільного виробництва.

По-друге, чи не найважливішою передумовою успішного функціонування фермерських господарств на Україні є необхідність усебічного врахування специфіки українського сільськогосподарського виробництва як на національному, так і регіональному рівнях.

По-третє, успішне вирішення проблем розвитку фермерських господарств можливе лише за умови розгляду їх в комплексі заходів, спрямованих на підвищення ефективності виробництва в усіх галузях народного господарства.

По-четверте, важливо врахувати те, що проблеми, які супроводжують процес становлення фермерських господарств, у кожному конкретному випадку мають перехідний характер і їх успішне вирішення можливе лише за умов розв'язання їх на національному рівні й тільки з цих позицій.

Список використаної літератури

1. Сільське господарство області у 2013 році : статистичний збірник. – Полтава, 2014.

Стаття надійшла до редакції 22.01.2015.

Сачовський І. М. К анализу основных показателей производственной деятельности фермерских хозяйств Полтавской области

Проведен анализ основных показателей производственной деятельности фермерских хозяйств Полтавской области.

Ключевые слова: фермерские хозяйства, урожайность основных сельскохозяйственных культур, площадь сельскохозяйственных угодий.

Sachovsky I. Key Indicators Analysis of Farms Production in Poltava Region

The farms, as evidenced by the experience of developed foreign countries, are one of the most advanced and highly efficient forms of agricultural production. They emergence in Ukraine was in a certain sense a logical consequence of domestic agriculture reforms according with the basic requirements of a market economy. At the same time dynamics of development of households of specified type can be a one of the most important indicators of maturity of market relations in

agriculture in our country. This is the main leitmotif of the article and it is caused by the importance of the analysis of farms production in the present, particular, case in Poltava region.

The main feature of the article is that there is investigated influence of the main factors, that contributes to total production in the field crop farms of Poltava, in the first place – yield basic agricultural crops, one of the most complex production performance, in particular, its dynamics in the last years. The main feature of the article is that there is investigated influence of the main factors contributing to total production in the field crop farms Poltava, in the first place – yield basic agricultural crops, one of the most complex production performance, in particular, its dynamics in the last years. It is also, in a sense, say, a complex rate, the magnitude of which there is influenced by many factors, one of main of which, in particular, is the current pricing system for major agricultural products. In this case, based on the specific of Article, the focus in the above perspective is focused on the consideration and analysis of the estimated parameter as the value of agricultural land per 1 farm, and, importantly, reviewed its dynamics for 2000–2013 years that enables it to conduct a comparative analysis, and do, in a sense, directly practical direction conclusions. In the context of the above, it is important to take into consideration that the said analysis of farms production of Poltava region detailed of its consideration in the domestic level, in the context of each individual region, which in this case is properly and positive side of the article.

Key words: *farms, yield of main agricultural crops, area of agricultural land.*

УДК 631.115.8:339.564:633.1

Г. С. Тимофієвакандидат економічних наук, доцент
Миколаївський національний аграрний університет**ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ КООПЕРАЦІЇ
В КОНТЕКСТІ НАРОЩЕННЯ ОБСЯГІВ ЕКСПОРТУ ЗЕРНОВИХ
АГРАРНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ РЕГІОНУ**

У статті визначено необхідність реалізації потенціалу кооперації з метою нарощення експорту зернових аграрними підприємствами регіону. Досліджено розвиток кооперації в розвинутих країнах світу. Проведено SWOT-аналіз розвитку коопераційних об'єднань у сфері виробництва та експорту зернової продукції аграрними підприємствами регіону. Наведено схему збуту зерна через сільськогосподарський обслуговуючий кооператив. Описано фактори успішної діяльності сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу та визначено напрями державної підтримки розвитку кооперації в аграрному секторі економіки.

Ключові слова: кооперація, сільськогосподарський кооператив, сільськогосподарський обслуговуючий кооператив, експорт, світовий ринок зерна, аграрне підприємство.

I. Вступ

Значний внесок у вирішення світової продовольчої проблеми, насамперед, покликані внести країни зі значним потенціалом виробництва сільськогосподарської продукції, у тому числі зерна. Наразі зерновий ринок обіймає один з найбільших сегментів і становить близько 25% світового ринку аграрної продукції.

На думку Глави українського підрозділу одного з найбільших світових трейдерів сільгоспсировини Noble Group В. Осадчука, в Україні – колосальна різниця між внутрішнім споживанням зерна та його виробництвом. Це співвідношення зумовлює зростання експорту, оскільки українські сільгосптоваровиробники продовжують нарощувати виробництво [8]. Слід відмітити, що основні об'єми експорту зернових з України забезпечує десяток найбільших підприємств, таких як ТОВ СП “Нібулон”, ТОВ “Луї Дрейфус Україна ЛТД”, ТОВ “Кернел Групп”, ТОВ Альфред С. Топфер Інтернешенал, ПП “Серна”, ПАТ “Компанія “Райз”, Державна продовольча зернова компанія та ін. Зазначені підприємства у своїй більшості є трейдерами, а не безпосередніми виробниками зерна. Аграрні ж підприємства здебільшого самостійно не експортують зерно, продаючи його трейдеру за встановленою ним ціною. Відтак, прибутковість їх діяльності є значно нижчою, ніж могла би бути за умов самостійно виходу на зовнішній ринок.

Така ситуація зумовлена низкою причин, починаючи від рівня кваліфікації керівництва підприємства, який не дає змоги ефективно здійснити зовнішньоторгову операцію, закінчуючи відсутністю можливостей підприємства самостійно сформувати потрібну партію товару. В таких умовах зростає роль кооперації. Досвід європейських країн засвідчує, що кооперація в сільському господарстві

здатна забезпечити аграрним підприємствам нарощення обсягів заготівлі сільськогосподарської продукції та її товарообороту, розвиток матеріально-технічної бази, послуги зі зберігання та переробки вирощеної продукції.

Окремі проблемні аспекти кооперативного руху відображені в працях таких науковців, як Б. Алан [1], С. Бабенко [3], Дж. Бірчел [2], І. Витанович, Г. Вольф, С. Гелей, В. Зіновчук, П. Норт, А. Пантелеймоненко, А. Пожар [7], П. Саблук [9], М. Туган-Барановський, В. Хомутенко та ін. Разом з тим, проблема впливу кооперації на збільшення обсягів експорту сільськогосподарської продукції потребує подальшого дослідження.

II. Постановка завдання

Метою статті є вивчення особливостей розвитку кооперації в сільському господарстві, визначення її впливу на нарощення обсягів товарообороту аграрними підприємствами та обґрунтування переваг і проблемних аспектів використання кооперації в контексті збільшення обсягів експорту зернових аграрними підприємствами регіону.

III. Результати

Кооперація сільськогосподарська – це вид кооперації, яка об'єднує сільськогосподарських товаровиробників для спільного виробництва продукції або здійснення інших видів діяльності щодо забезпечення економічних потреб своїх господарств (переробка, збут продукції, постачання засобами виробництва тощо). У багатьох сучасних розвинутих капіталістичних країнах сільськогосподарська кооперація є складним соціально-економічним організмом, що охоплює виробництво сільськогосподарської продукції, її переробку, зберігання, реалізацію, кредитування сільського господарства, виробництво для неї засобів виробництва, а також постачання їх фермерам [6].

Відповідно до форми й ступеня спеціалізації виробничо-господарської діяльності і послуг, аграрні підприємства конкретного регіону можуть об'єднуватися в кооперативи декількох видів. Так, обслуговуючі кооперативи спрямовують свою діяльність на обслуговування сільськогосподарського виробництва; збутові – створюють з метою збуту сільськогосподарської продукції і реалізації її на ринку; виробничі кооперативи здійснюють господарську діяльність на засадах підприємництва і з метою отримання доходу; кооперативи-постачальники створюють з метою об'єднання зусиль сільськогосподарських товаровиробників у забезпеченні матеріально-технічних потреб для ведення сільськогосподарських робіт [9].

Дослідивши особливості функціонування та мети створення різних видів кооперативів, ми дійшли висновку, що для більшості аграрних підприємств регіонів України оптимальним варіантом об'єднання може стати виробничий або обслуговуючий кооператив. Крім того, ми провели порівняльну характеристику основних рис (мета діяльності, засновники, трудова участь у процесі виробництва, розподіл прибутку, можливість надання послуг нечленам кооперативу, оподаткування діяльності) виробничих та обслуговуючих сільськогосподарських кооперативів. Зазначені дослідження дають нам змогу стверджувати, що для підприємств зернової галузі доречно створювати саме обслуговуючі кооперативи, які спрямовуватимуть свою діяльність на обслуговування зерновиробництва учасників кооперативу. Крім того, вони можуть надавати комплекс послуг, пов'язаних із виробництвом, переробкою, збутом зернової продукції.

Згідно з даними Державної служби статистики України, урожай 2014 р. становив понад 63,8 млн т. Загальний обсяг експорту, за прогнозом, у 2014/15 р. становить близько 37 млн т, або на 15% більше за обсяги експорту у 2013/14 р. Таким чином, частка експорту становить майже 58% загального врожаю зернових [5].

Разом з тим, згідно з даними Forbes Україна, експорт 59% загального обсягу зернових забезпечує 10 найбільших зернотрейдерів, про які уже згадувалося [10]. Здійснивши не складні розрахунки, можна з упевненістю стверджувати, що трейдери в 2014/2015 р. на зовнішній ринок можуть по-

ставити від 22 млн т до 30 млн т. При цьому, невеликі аграрні підприємства – виробники зернової продукції самостійно на зовнішній ринок поставлятимуть від 7 млн т до 15 млн т зерна.

Враховуючи вищезазначене (як конкретні показники експорту зернових підприємствами України, так і загальні дослідження щодо можливостей кооперації), зазначимо, що нарощування експорту зернових саме невеликими аграрними підприємствами можливе за умов створення обслуговуючого кооперативу.

Для обґрунтування доцільності використання кооперації з метою нарощення обсягів експорту зернових аграрними підприємствами нами проведено SWOT-аналіз розвитку коопераційних об'єднань у сфері виробництва та збуту зернової продукції (табл.).

Перед аграрними підприємствами окремого регіону, які мають на меті створити обслуговуючий сільськогосподарський кооператив, постали певні проблеми, основними з яких є слабка державна підтримка обслуговуючої кооперації; обмежений доступ до кредитних та інвестиційних ресурсів; загальна політична й фінансова нестабільність України. Разом з тим, спостерігається значна кількість позитивних аспектів: від конкурентоспроможності виробленого зерна на світовому ринку до можливості співпраці з міжнародними організаціями з питань розвитку кооперативного руху, у тому числі й отримання коштів на створення та розвиток обслуговуючих кооперативів.

Крім того, не можна забувати про той факт, що новостворений кооператив матиме потужності для зберігання, очистки й сушіння зерна, учасники кооперативу зможуть сформувати необхідну партію зерна для реалізації на зовнішній ринок, де ціна в середньому на 30–40% вища ніж на внутрішньому. Звичайно, при цьому необхідно врахувати витрати на експорт продукції, які за даними Української аграрної конфедерації при відвантаженні на умовах FOB становлять від 180 до 250 грн/т. Вони включають витрати на формування відповідних за кількістю і якістю партій, договори щодо складування продукції, оформлення сертифікатів та інших супроводжувальних документів, транспортування до портів, пропускних пунктів.

Таблиця

SWOT-аналіз розвитку коопераційних об'єднань у сфері виробництва та експорту зернової продукції аграрними підприємствами регіону*

МОЖЛИВОСТІ	СИЛЬНІ СТОРОНИ
<ul style="list-style-type: none"> – низька можливість отримання високої частки доданої вартості у виробничо-збутовому ланцюгу без кооперації; – формування переробно-збутових міні-кластерів кооперативного типу; – інформаційна та консультативна підтримка розвитку кооперації в регіонах; – співпраця з міжнародними організаціями з розвитку кооперативного руху, у тому числі й отримання коштів на створення та розвиток обслуговуючих кооперативів; – активізація роботи вищих навчальних закладів з підготовки спеціалістів для роботи в кооперативах 	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення обсягів виробництва зерна в регіонах України; – конкурентоспроможність українського зерна на світовому ринку; – наявність транспортної інфраструктури для збуту продукції на внутрішній ринок країни та на закордонні ринки; – досвід створення сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів у регіонах

Продовження таблиці

СЛАБКІ СТОРОНИ	ЗАГРОЗИ
– слабка державна підтримка розвитку сільськогосподарської обслуговуючої кооперації; – низький рівень професійних знань управлінського персоналу обслуговуючого кооперативу; – обмежений доступ до інвестиційних і дешевих кредитних ресурсів	– політична й фінансова нестабільність України; – поширене ототожнення сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів з колишніми колгоспами

Таким чином, створення обслуговуючого кооперативу дасть можливість підвищити прибутковість зерновиробництва за рахунок самостійної реалізації зерна на зовнішній ринок від 15% до 25%. Відповідно, аграрним підприємствам буде вигідно нарощувати прямий експорт зернових.

План створення сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу повинен включати обґрунтування мети діяльності кооперативу (зберігання, доведення до необхідних стандартів і збут вирощеного в господарстві – члена кооперативу урожаю зернових культур і отримання за нього найкращої ціни); визначення завдань новоствореного об'єднання (забезпечення членів кооперативу приміщенням для зберігання вирощеного в господарствах зерна; очищення та

просушування зерна членів кооперативу; пошук вигідних для членів кооперативу покупців на їхнє зерно, у тому числі й за кордоном; переробка та реалізація зерновідходів; нарощення обсягів виробництва зернових та ін.); врахування існуючих можливостей (об'єкти для формування бази кооперативу: складські приміщення; майно окремих членів кооперативу; окремі вузли зерноочисної машини, засоби для транспортування продукції тощо; трудові ресурси: працівники господарств); розуміння необхідності коштів і вкладень (початкові вкладення, які формують із внесків членів кооперативу).

Загальну схему реалізації зерна на світовий ринок через сільськогосподарський обслуговуючий кооператив наведено на рис. 1.

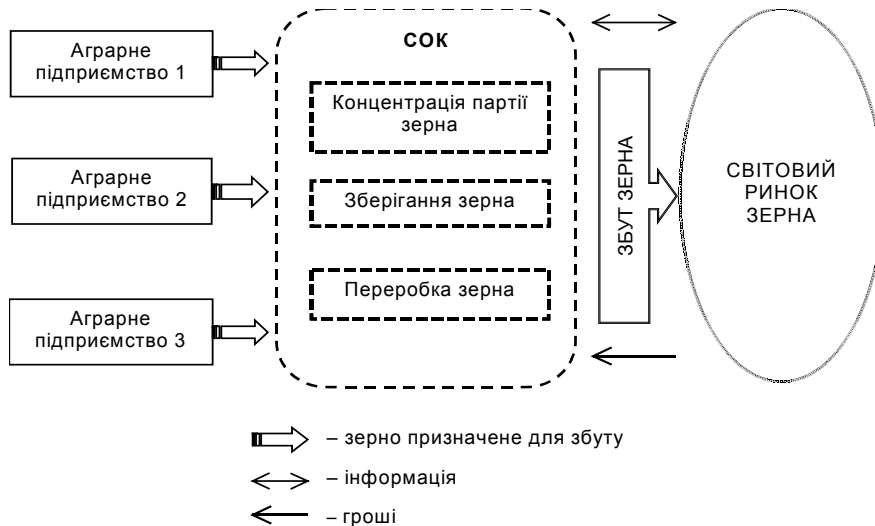


Рис. 1. Схема збуту зерна через сільськогосподарський обслуговуючий кооператив

Здійснений аналіз теоретичних і практичних аспектів організації та діяльності сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів дає підстави підтвердити перспективність розвитку кооперативного сектора в аграрному секторі регіону й потенційні його можливості щодо вирішення переважної

більшості проблем, через які дрібні й середні аграрні підприємства самостійно не здійснюють експорт зернових. Разом з тим, названі кооперативи функціонують у досить складних соціально-економічних і політичних умовах і лише за наявності певних факторів можуть бути успішними (рис. 2).

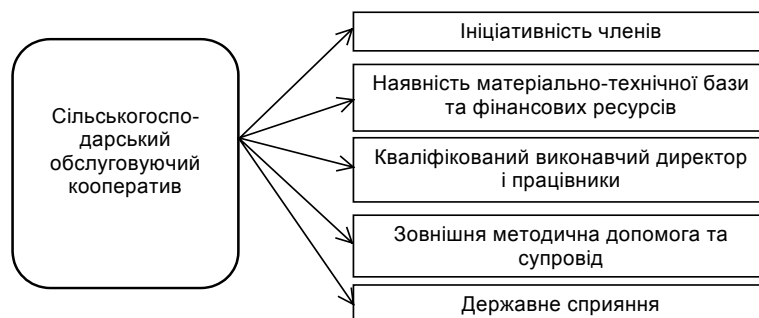


Рис. 2. Фактори успішної діяльності сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу

Отже, ініціативи з боку товаровиробників і наявної матеріально-технічної бази кооперативу для успішної його діяльності недостатньо. Важливою є зовнішня, зокрема державна підтримка та зовнішня методична підтримка. Враховуючи складну політично-фінансову ситуацію, в якій перебуває Україна у 2014–2015 рр., ми не говоримо про державну підтримку в контексті фінансування розвитку кооперації в сільському господарстві. Разом з тим, держава має можливість закріпити за сільськогосподарськими обслуговуючими кооперативами гарантований неприбутковий статус; сприяти запровадженню та ефективній реалізації Європейських проектів щодо розбудови системи сільськогосподарської обслуговуючої кооперації в Україні; залучати провідних українських і зарубіжних учених і практиків до розробки та реалізації стратегії розвитку Національної спілки сільськогосподарських кооперативів України та створення регіональних об'єднань, організувати навчання і підвищення кваліфікації працівників таких кооперативів тощо.

IV. Висновки

Отже, проведене дослідження засвідчило можливість ефективного використання потенціалу кооперації в контексті нарощення обсягів експорту зернових аграрними підприємствами окремих регіонів. Так, створення сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів дасть змогу аграрним підприємствам отримати якісні та дешеві послуги зі зберігання, очищення, отримання оцінки якості зерна. Крім того, об'єднавши зусилля, досліджувані підприємства зможуть формувати достатні за обсягом партії зерна для самостійного його експорту, а відтак і збільшити прибутковість зерновиробництва (за розрахунками автора від 15% до 25%). Така ситуація приведе до можливості оновлення матеріально-технічного забезпечення підприємств, покращення соціального становища працівників, розвитку окремої сільської території та регіону.

Список використаної літератури

1. Allan B. Cluster Policy: Issues for Social Enterprise / B. Allan // Milton Keynes: Paper to Social Enterprise Research Conference. – 2004. – № 7.
2. Birchall J. Co-operatives and the Millennium Development Goals / J. Birchall. – Geneva : ILO, 2004.
3. Бабенко С. Г. Трансформація кооперативних систем у перехідній економіці : монографія / С. Г. Бабенко. – Київ : Наукова думка, 2003. – 332 с.
4. Гончаренко В. В. Напрямки відродження кооперативного руху та роль сільськогосподарських кооперативів у цьому процесі / В. В. Гончаренко, О. П. Чукурна. – Донецьк : Коопінформ, 2002. – 27 с.
5. Гравці зернового ринку домовились обмежити експорт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zerno.org.ua/>.
6. Кооперація в сільському господарстві розвинутих країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua-referat.com>.
7. Пожар А. А. Кредитно-кооперативний сектор економіки європейських країн : монографія / А. А. Пожар. – Полтава : ПУЕТ, 2013. – 269 с.
8. Перспективи українського експорту зернових [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zernoua.info/news/6655.html>.
9. Саблук П. Т. Кооперація в аграрній сфері виробництва / П. Т. Саблук, В. В. Зіновчук, Ю. Я. Лузан, Ю. О. Лупенко, М. Й. Малік / Українська академія держ. управління при Президентові України; Український НДІ продуктивності агропромислового комплексу. – Київ : УАДУ, 2003. – 72 с.
10. Топ-10 трейдерів – операторів рекордного експорту зерна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://forbes.ua/ua/business/1367221-top-10-trejderiv-and8722-operatoriv-rekordnogo-eksportu-zerna>.

Стаття надійшла до редакції 16.01.2015.

Тимофеева Г. С. Использование потенциала системы кооперации в контексте наращивания объемов экспорта зерновых аграрными предприятиями региона

В статье определена необходимость реализации потенциала кооперации с целью наращивания экспорта зерновых аграрными предприятиями региона. Исследовано развитие кооперации в развитых странах мира. Проведен SWOT-анализ развития кооперационных объединений в сфере производства и экспорта зерновой продукции аграрными предприятиями региона. Приведена схема сбыта зерна через сельскохозяйственный обслуживающий кооператив. Описаны факторы успешной деятельности сельскохозяйственного обслуживающего кооператива и определены направления государственной поддержки развития кооперации в аграрном секторе экономики.

Ключевые слова: кооперация, сельскохозяйственный кооператив, сельскохозяйственный обслуживающий кооператив, экспорт, мировой рынок зерна, аграрное предприятие.

Tymofieva H. Potential Use of Cooperation in the Concept of Grain Export Increasing by Agrarian Enterprises of the Region

Significant amounts of domestic grain production and sustained high demand for it in the global market promote entry of Ukrainian agricultural enterprises to the world's leading exporters of grain. Agricultural cooperatives is the leading cooperative sector of the economy of Ukraine plays an

important role in increasing retail turnover, harvesting of agricultural products, development of logistics farms. So, from the way we believe that agricultural cooperation can promote greater exports of grain agricultural enterprises in the region.

The article outlines the need to realize the potential of cooperation in order to increase the exports of grain by agrarian enterprises in the region. The main reason of this situation is belonging of the main export volumes of grain products to the ten largest grain traders of Ukraine. At the same time, grain producers receive a minimum price for their products. The development of cooperation in the world was investigated. The main types of cooperatives, which can combine domestic farms depending on the form and degree of specialization, industrial and economic activity were named. A SWOT-analysis of cooperative associations in the production and export of grain by agrarian enterprises of the region had been done in order to identify opportunities and threats of cooperative usage. It was noted that the development of cooperation in the regions of Ukrainian grain production contributes to such items as an increase in grain production in the regions of Ukraine; availability of transport infrastructure for sales in domestic and foreign markets; experience of agrarian cooperatives and domestic enterprises. The scheme of grain sales on foreign markets through agrarian cooperatives was shown. We describe the general content of the functioning of agrarian cooperatives, which is aimed to increase the amount of grain export by agrarian enterprises in the region. The successful agrarian cooperative activities, including the way the cooperative improves skills of workers and the need of external assistance and methodological state promotion were named. The ways of state support cooperation development in the agrarian sector of Ukraine were described.

Key words: *cooperation, agrarian cooperative, agrarian service cooperatives, exports, world market of agrarian enterprises.*

ДО УВАГИ АВТОРІВ

**Вимоги до авторських оригіналів статей,
поданих до науково-виробничого журналу “Держава та регіони”
(фахове видання з економічних наук
Наказ МОН від 06.11.2014 р. № 1279)**

1. До друку приймаються неопубліковані раніше роботи, **написані українською мовою**, обсяг – 0,5–1 авт. арк.

2. Рукопис статті має містити такі необхідні елементи (бажано виділені **напівжирним шрифтом**):

Тематична рубрика.

УДК.

Назва статті українською, російською та англійською мовами

Прізвище та ініціали автора (авторів) українською, російською та англійською мовами.

Анотація українською (500 символів), російською (500 символів) та англійською (2000 символів) мовами.

Ключові слова українською, російською та англійською мовами (3–10 слів).

I. Вступ (постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття).

II. Постановка завдання (формулювання цілей статті).

III. Результати (виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів).

IV. Висновки з дослідження та перспективи подальших розвідок у цьому науковому напрямі.

Список використаної літератури за алфавітом (оформляти слід згідно з вимогами стандарту з бібліографічного опису).

Підпис автора і дата.

3. Технічні вимоги до оформлення статей

- Стаття має бути набрана в текстовому редакторі Microsoft Word (формат. doc) на аркушах формату А4. Поля з усіх боків – 20 мм. Шрифт – Times New Roman, розмір 14 пт, інтервал 1,5.
- Кількість таблиць, формул та ілюстрацій має бути мінімальною і застосовуватися у статті лише тоді, коли це значно покращує її зміст порівняно з текстовою формою викладу.
- Таблиці створюються тільки за допомогою текстового редактора Microsoft Word.
- Формули набирають у редакторі формул Equation 3.0 або Math Type. За допомогою табуляції формула розташовується по центру, а її номер – в кінці рядка, наприклад:

$$E = mc^2 \quad (1)$$

- Курсивом у формулі виділяються тільки латинські літери (крім позначень cos, sin, max, min тощо). Шрифт формул: кирилиця, латиниця – Arial, грецькі, символи – Symbol; розмір основного шрифту – 10 пт.
- Ілюстративний матеріал (графіки, діаграми, схеми тощо) має бути включений до файла статті та відповідати наведеним вимогам. Написи та підписи слід подавати українською мовою (шрифт – Arial, розмір не більше ніж 8 пт). Ілюстрації мають бути складені з урахуванням особливостей чорно-білого друку та записані у форматі jpeg з роздільною здатністю не менше ніж 600 dpi; максимальний розмір – 16 × 25 см.
- Посилання на літературу подавати безпосередньо в тексті у квадратних дужках, зазначаючи порядковий номер джерела, під яким воно внесено до списку літератури, та через кому конкретну сторінку (наприклад: [1, с. 5]).

4. Якщо рукопис статті підготовлено у співавторстві, то на окремому аркуші слід чітко визначити особистий внесок кожного автора у створення рукопису та посвідчити це своїми підписами.

5. Паперовий варіант, підписаний автором, ідентичний набраному в електронному варіанті, завірена **рецензія** доктора наук відповідного профілю (крім випадків, коли автор сам має науковий ступінь доктора наук), **довідка** про автора на окремому аркуші (прізвище, ім'я, по батькові повністю, відповідно до паспортних даних, адреса, телефони з кодом міста, e-mail, науковий ступінь, вчене звання, посада, установа), копія документа про **сплату** (25 гривень за сторінку) передаються відповідальному редакторові або надсилаються за адресою: 69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70б, КПУ, редакція журналу “Держава та регіони”.

6. Гроші треба перераховувати за реквізитами:

КПУ / АТ “УкрСиббанк”

р/р 26001504757200 / ОКПО 19278502 / МФО 351005

За друк статті у науково-виробничому журналі “Держава та регіони”.

**СТАТТІ, ОФОРМЛЕНІ БЕЗ ДОТРИМАННЯ ЗАЗНАЧЕНИХ ВИМОГ,
РОЗГЛЯДАТИСЯ НЕ БУДУТЬ!**

До статті можуть бути внесені зміни редакційного характеру без згоди автора.