ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

IV ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

24 березня 2015 р.

ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВА
ТА МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ**

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

IV Всеукраїнська науково-практична конференція

Тези доповідей

24 березня 2015 р.

Дніпропетровськ
2015

УДК 338:339.137
П 78

Організаційний комітет:

Голова оргкомітету:

О.М. Зборовська, доктор економічних наук, професор.

Члени оргкомітету:

В.Г. Жмуренко, Дніпропетровська торгово-промислова палата, громадська рада (президент, голова);
В.П. Кузнецова, Дніпропетровський обласний центр зайнятості (директор);
Б.І. Холод, доктор економічних наук, професор;
В.А. Ткаченко, доктор економічних наук, професор;
В.П. Валіков, кандидат економічних наук, доцент;
С.В. Дубінський, кандидат економічних наук, доцент;
Н.О. Волошко, кандидат економічних наук;
Н.І. Климович, старший викладач;
І.Г. Курінна, старший викладач;
М.В. Демченко, секретар.

П 78 Проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємств в умовах ринкового середовища: IV Всеукраїнська науково-практична конференція: тези доповідей, Дніпропетровськ, 24 березня 2015 р. – Дніпропетровськ: Університет Альфреда Нобеля, 2015. – 124 с.

ISBN 978-966-434-349-4

Збірник містить тези доповідей учасників IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємств в умовах ринкового середовища». Тези доповідей присвячено аналізу розвитку сучасного бізнесу, аналізу теорії та методології конкурентоспроможності підприємств і організацій, використанню існуючих принципів і важелів при створенні системи управління конкурентоспроможністю з узагальненням вітчизняного та зарубіжного досвіду, розробці рекомендацій щодо вирішення існуючих проблем.

УДК 338:339.137

Відповідальна за випуск:
О.М. Зборовська, доктор економічних наук, професор,
зав. кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу.

© Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, оформлення, 2015

ISBN 978-966-434-349-4

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ

Антипенко Я.Д. Конкурентоспособность организации 6
Buriak O.A., Rutkovskyi R.V. Competitiveness of enterprise and organizations: theory and methodology 7
Баранець Д.Є. Виробництво нової продукції як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства 9
Bolotova K.V. Business process outsourcing as a way of getting competitive advantage 11
Валиков В.П. Роль и значение вторичной занятости в области регулирования рынка труда 12
Дивінець О.Л. Методичні підходи до оцінки стану міських електротранспортних підприємств 16
Дубінський С.В. Особливості розвитку медичної галузі України 18
Євтушенко О.А. Удосконалення інформаційного забезпечення фінансового забезпечення відтворення основних засобів машинобудівного підприємства 20
Зборовська О.М., Ніколаєнко Д.В. Оцінка стану підприємств металургійної галузі 22
Климович Н.І. Вплив інноваційної діяльності підприємства на його конкурентоспроможність 24
Косогор А.В. Стан, проблеми та перспективи розвитку житлово-комунального господарства України 26
Котков К.С. Оцінювання конкурентоспроможності підприємства 28
Харченко В.А. Теоретические основы концепции формирования системы развития 31
Худєєва І.І. Конкурентоспроможність підприємств в умовах глобалізації 33
Шелудько О.А. Сучасні проблеми конкурентоспроможності продукції машинобудівного комлексу України 35
Шиян А.О. Ефективність діяльності через розвиток підприємства 36
Юдіна Н.А. Шляхи підвищення конкурентоспроможності підприємства 39

СЕКЦІЯ 2. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

Бойко М.А. Руководство персоналом в период кризиса. Время возможностей 41

Волошко Н.О. Причини виникнення та шляхи подолання корпоративних конфліктів ... 43
Готвянський П.В. Особливості управління персоналом в умовах кризи ... 44
Лисак В.Ю. Конкурентоспроможність персоналу як основа розвитку підприємства ... 46
Perepelytsya Y.O. Personnel management in a crisis ... 48
Пришляк С.В. Мотивація і стимулювання персоналу підприємств ... 50
Ротару М.Д., Демченко М.В. Актуальные вопросы управления персоналом в условиях кризиса ... 53
Сандомирська О.Г. Організація безперервної освіти персоналу на підприємстві ... 55
Стариковська А.В. Управління персоналом: актуальні питання ... 58
Яріз І.Л. Антикризове управління персоналом ... 61

СЕКЦІЯ 3.
ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Андросов В.П. Дослідження податкової системи та її впливу на соціально-економічну діяльність підприємства ... 63
Божко І.В. Основні критерії підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства ... 65
Борсук А.В. Аналіз зовнішньоекономічної діяльності підприємства ... 67
Бояринцева А.О. Финансовые ресурсы предприятия: источники формирования, эффективность их использования ... 69
Валіков В.П., Курінна І.Г. Гнучкість виробничого потенціалу підприємства ... 71
Гончарова М.Л. Аутсорсинг як інструмент забезпечення економічної безпеки підприємства ... 74
Гуров А.В. Сучасні підходи до управління ліквідністю підприємства ... 76
Дузенко О.О. Шляхи підвищення ефективності виробничо-господорської діяльності підприємства ... 78
Єгорова О.О. Управління фінансовим забезпеченням збройних сил України ... 80
Зайченко Н.М. Управління матеріальними ресурсами підприємства. ... 82
Залетина Т.А. Организация технического контроля качества на предприятии ... 84
Зеленська В.А. Необхідність фінансового аналізу в сучасних ринкових умовах ... 87
Кавердій М.А. Сутність та основи управління підприємством в кризових умовах ... 88

Кондрашова Н.О. Роль фінансово-економічної безпеки підприємства в сучасних умовах 90
Кошман Ю.О. Прибуток підприємств: види, роль та функції 92
Курінна І.Г. Оцінювання економічного ризику на основі критерію ризикостійкості потенціалу підприємства 94
Курінний В.О., Курінна І.Г. Диверсифікація господарської діяльності підприємства – засіб стабілізації діяльності. 96
Kucher O.M. Features of the enterprise crisis management in modern conditions of the economic development 98
Лопаткіна І.В. Актуальні проблеми економічної безпеки України крізь призму відносин власності 99
Мартиненко В.О. Фінансово-економічна безпека підприємства та механізм її забезпечення 102
Мухін Д.О. Характеристика витрат підприємства 104
Пасс А.М. Аналіз і розробка проекту техніко-економічних показників за умов модернізації устаткування 106
Печена А.В. Проблеми малого бізнесу в Україні та шляхи їх подолання 107
Піскунов І.П. Банкрутство: теоретичні аспекти 110
Фатєєва Ж.Т. Диверсифікація виробництва в сучасних умовах 111
Цыганенко А.К. Внешние и внутренние угрозы предпринимательской деятельности 113
Ципленкова Д.А. Бізнес-план для залучення інвестицій 115
Чабаненко А.Г., Ратушна К.В. Розвиток підприємництва в Україні 116
Череп О.Г. Проблема визначення економічного ефекту та вибір найбільш оптимальних варіантів реалізації інновацій на промислових підприємствах 118
Шруб А.С. Капітал підприємства та його характеристики 120

СЕКЦІЯ 1
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ

Я.Д. Антипенко
Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Организация – форма объединения людей для их совместной деятельности в рамках определенной структуры; учреждение, призванное выполнять заданные функции, решать определенный круг задач; корпорация, партнерство или частное предприятие [3].

Конкурентоспособность продукции и конкурентоспособность предприятия-производителя продукции соотносятся между собой как часть и целое. Возможность компании конкурировать на определенном товарном рынке непосредственно зависит от конкурентоспособности товара и совокупности экономических методов деятельности предприятия [2].

Часто понятие «конкурентоспособность предприятия» сводят к понятию «способность предприятия производить конкурентоспособный товар». Так, под конкурентоспособностью фирмы подразумевается способность использовать свои сильные стороны и концентрировать свои усилия в той области производства товаров или услуг, где она может занять лидирующие позиции на внутренних и внешних рынках. Однако, учитывая, что в настоящее время предприятия могут производить различные виды продукции и одновременно работать на различных товарных (отраслевых) рынках в рамках стратегий диверсификации, уровень конкурентоспособности предприятия и уровень конкурентоспособности продукции, производимой им, не совпадают. Наличие одного или нескольких видов конкурентоспособной продукции в номенклатуре не означает еще, что предприятие тоже является конкурентоспособным [1].

Прежде всего следует отметить, что в качестве базы для сравнения уровня конкурентоспособности предприятия используются данные по предприятиям-конкурентам, а не по производимым товарам. Конкурентоспособность продукции и конкурентоспособность организации, несмотря на их взаимообусловленность, отличаются по своей сущности: определяются и применимы к разным временным промежуткам (конкурентоспособность продукции определяется в любой краткий промежуток времени, а конкурентоспособность организации применима к довольно длительному периоду времени); конкурентоспособность организации зависит от уровня конкурентоспособности всего ассортимента продукции и эффективности каждого вида деятельности; конкурентоспособность про-

дукции является необходимым, но недостаточным условием конкурентоспособности организации [1].

Список использованных источников

1. Иванова Е.А. Оценка конкурентоспособности предприятия: учеб. пособие / Е.А. Иванова. – Ростов /Д: Феникс, 2008.
2. Конкурентоспособность предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.grandars.ru/
3. Толковый словарь Ушакова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/18179

Научный руководитель: И.Г. Куренная, ст. преподаватель.

O.A. Buriak, R.V. Rutkovskyi
Alfred Nobel university Dnipropetrovs'k

COMPETITIVENESS OF ENTERPRISE AND ORGANIZATIONS: THEORY AND METHODOLOGY

A competitiveness of enterprise is advantage in relation to other enterprises of this industry up country and after its limits. A competitiveness is not immanent quality of firm, it means that the competitiveness of the company can only be assessed as part of a group of companies belonging to the same industry or companies producing similar products (services). A competitiveness can be identified only by comparison inter these firms both in the scale of country and in the scale of world market.

Assessment of the degree of competitiveness, i.e. identifying the nature of the competitive advantage of the company compared to other companies, consists first of all in the choice of base objects for comparison, in other words, in the choice of firm-leader in industry of country or abroad.

Such the firm-leader must possess next parameters: commensurability characteristics of products on identity needs, satisfied with it; commensurability of market segments for that the produced products are intended; commensurate phases of the life cycle, in which the firm operates.

The quantitative estimation of factors of internal competitive edges of managing subject can be presented in a next kind: competitiveness of wares; the financial state is an enterprise; efficiency of marketing activity; profitability of sales image (branded capital) of enterprise; management efficiency.

Presently, in order that a firm was competitive in a fight against leading firms, the span-new going is required near organization of production and management, than those, on that leaders were oriented in the past. And foremost new approaches are needed in investment politics, during realization on the

enterprise of technical reconstruction, in the process of introduction of new technique and technology.

Competitiveness of the enterprise depends on a number of factors that can be considered as components competitiveness. They can be divided into three groups of factors: technical and economic; commercial; legal and regulatory.

Technical and economic factors include: quality, sales price and operating costs or consumption of products or services. These components depend on the productivity and intensity of labor, cost of production, high-tech and other products.

Commercial factors determine the conditions of the sale of goods in a particular market. They include:

– market conditions (intensity of competition, the relation between supply and demand of this product, national and regional market characteristics that influence the formation of effective demand for these products or services);

– provide services (presence of dealer and manufacturer of the distributor points and service stations in the region of the buyer, quality maintenance, repair and other services provided);

– advertising (the availability and effectiveness of advertising and other means of influencing the consumer in order to create demand);

– the company's image (the popularity of the brand, reputation of the firm, company, country).

Legal and regulatory factors reflect the requirements of technical, environmental and other (possibly the moral and ethical) safety of the goods on the market, as well as patent and legal requirements. In case of disparity of commodity operating in an examined period at this market to the norms and requirements of standards and legislation a commodity can not be sold at this market. Therefore the estimation of this group of factors and components by a factor compliance is meaningless.

Management of competitiveness involves a set of measures for the systematic improvement of products, the constant search for new channels to marketing, new groups of customers, improve service advertising.

A high competitiveness of firm is the guarantor of receipt to the high income in market conditions.

References

1. Lunev V.L. Tactics and strategy management firm: tutorial. – M.: Finpress, NGAE and U. 1997. – 356 p.

2. Basis of business / Ed. V.M. Vlasova. – M.: Finance and Statistics, 1999. – 496 p.

Scientific leader: S.V. Dubinsky, docent; N.O. Voloshko.

Д.Є. Баранець
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ВИРОБНИЦТВО НОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кінець XX – початок XI століття характеризується бурхливими подіями у житті людського суспільства. Зрушення в економічних, політичних, соціальних його структурах періодично кардинально змінюють усталений, здавалося б, порядок речей, викликають бурхливий, непередбачуваний хід подій. З'являються нові різновиди засобів і предметів праці, транспортних засобів, засобів зв'язку, нові форми організації праці і управління на підприємствах.

В основі цих рухів – науково-технічний прогрес, темпи якого все більш прискорюються. Глибина пов'язаних з ним перетворень, широкі наслідки для національної економіки та її місця у світовому господарстві роблять життєво необхідним для кожної країни не тільки участь у цьому процесі, але також вивчення і сприйняття міжнародного досвіду організації науково-технічного розвитку.

Інноваційна політика підприємства спрямована насамперед на підвищення конкурентоспроможності продукції, що випускається.

Конкурентоспроможність товару – це ступінь реального чи потенційного (у разі стратегічного планування або прогнозування) задоволення ним конкретної потреби у порівнянні з аналогічними товарами, представленими на даному ринку [1]. Конкурентоспроможність товару визначає його здатність витримувати конкуренцію з аналогічними товарами-конкурентами, що виражає його конкурентні переваги на даному ринку. Конкурентні переваги товару досягаються за рахунок виробництва насамперед нового, затребуваного ринком товару або на основі поєднання ефективного використання всіх ресурсів підприємства і зниження витрат виробництва із забезпеченням відносно низьких цін і високої якості товару, який має попит на ринку, вигідно відрізняється від аналогічних товарів-конкурентів за рівнем обслуговування, задовольняє конкретні потреби покупця і забезпечує товаровиробнику стабільність в отриманні прибутку і на цій основі – розширене відтворення.

В свою чергу, конкурентоспроможність підприємства залежить від зовнішніх умов функціонування і внутрішніх можливостей формування рівня якості продукції.

Вивчення зовнішніх умов передбачає визначення причин низької конкурентоспроможності, серед яких можна виділити: закритість вітчизняної економіки; низькі темпи науково-технічного прогресу; відсутність мотивації до підвищення якості продукції; незацікавленість у впрова-

дженні прогресивних технологій виробництва; високий рівень зношення обладнання [2].

На рівень конкурентоспроможності продукції впливає багато різнопланових показників. Досягти необхідного рівня конкурентоспроможності реалізованих на відповідних ринках товарів можна різними способами, скоординованими в часі і просторі. За змістом і спрямуванням їх можна об'єднати в чотири взаємозв'язані групи: технічні, організаційні, економічні та соціальні.

Серед технічних способів підвищення конкурентоспроможності продукції визначальне місце належить постійному удосконаленню проектування, техніко-технологічної бази підприємства. Це обумовлюється тим, що необхідні основи технічного рівня і якості виробів формуються в процесі їхнього проектування. Саме в цьому циклі відбувається комплекс лабораторно-дослідних і конструкторських робіт, спрямованих на забезпечення необхідних техніко-економічних параметрів зразків продукції.

Таким чином, при підвищенні конкурентоспроможності підприємством повинні здійснюватися такі заходи:

- моніторинг, що дозволяє проводити своєчасний аналіз конкурентоспроможності виробленої продукції;
- аналіз нових розробок і розширення асортименту продукції;
- ситуаційний аналіз положення підприємства на ринках збуту; удосконалення виробництва, в тому числі шляхом впровадження нових технологій;
- визначення стратегічних напрямків інноваційної політики підприємства;
- своєчасне вилучення економічно неефективного товару з збутової програми підприємства;
- проникнення на нові ринки зі старими та новими товарами;
- модифікація товарів, що випускаються, відповідно до нових смаків і потреб покупців;
- розвиток і вдосконалення системи сервісного обслуговування реалізованих товарів і системи стимулювання збуту в цілому.

Особливу увагу слід приділити управління інноваційною діяльністю підприємства. Оформлення та придбання патентів, ліцензій, ноу-хау, професійна оцінка інтелектуальної власності та її використання в господарській діяльності – все це істотним чином впливає на конкурентоспроможність підприємства і його продукції.

Список використаних джерел

1. Віногоров Г.Г. Методика аналізу та оцінки інновацій на промисловому підприємстві / Г.Г. Віногоров // Бухгалтерський облік і аналіз. – 2006. – № 4. – С. 12 – 15.

2. Савчук А. Повышение конкурентоспособности украинской продукции на примере ООО «Азовмаш» / А. Савчук // Економіст. – 2005. – № 6. – С. 48 – 49.

Науковий керівник: Н.І. Климович, ст. викладач.

K.V. Bolotova
Alfred Nobel University, Dnipropetrovs'k

BUSINESS PROCESS OUTSOURCING AS A WAY OF GETTING COMPETITIVE ADVANTAGE

Business Process Outsourcing (BPO) is a relatively new phenomenon for the Ukrainian economy. The desire to have a successful and profitable business and always increase the competitiveness encourages management of the companies to seek and apply new forms of business management, one of which is outsourcing.

With the current market conditions, the companies are continuously required to maintain the quality of goods and services, as well as to ensure the quality of business processes. To do this, companies are encouraged to use the concept of total quality management (TQM) which involves the continuous improvement of business processes.

Outsourcing is an arrangement in which one company provides services for another company that have usually been regarded as intrinsic to managing a business. The practical result of outsourcing is the ability to direct the organization's resources for the execution of the functions that gives it strength so that the organization is able to perform better than others and the management of non-core functions is conveyed to an outsourcer.

J. Brian Heywood in his work «Outsourcing. In Search of Competitive Advantage» concluded that any function that is not the main one should be transmitted to external experts in this field: "We can significantly improve the quality of service and reduce the cost of major and minor divisions if you regularly invite experts from outside ".

The effect of using outsourcing, according to the study «Industry Week Census on Manufacturing», is that it allows customers to reduce operating costs by about 35% and increase profitability of capital by an average of 6% while accelerating revenue growth. An example given was American Express which outsourced its transaction processing function which was its strategic capability (you need reliable and efficient processing capability to make money in the credit card business) and for which it enjoyed considerable economies of scale (Gottfredson et al., 2005). Such a move was said to give American Express ad-

ditional advantages and an ability to focus on the other aspects of the credit card business and enhance its other core competencies.

The conventional argument in favor of outsourcing proposes that by doing so companies should be able to «improve their level of service, cut costs and free up time and capital to concentrate on what is most important – how they differentiate themselves and compete» (Bendor-Samuel, 1999). This is due to the fact that the contractor (outsourcer) has the ability to specialize in a narrow field of production or services, focusing on the best specialists, using the most modern equipment, using advanced technology and constantly accumulating experience in servicing multiple clients. Combining own and borrowed experience an outsourcer gradually improves the quality of services provided.

In Ukraine, outsourcing is in its formative stage. Some of its views are more developed whereas some are waiting for the burst of demand in order to test in practice the nuances and develop effective schemes of solving common problems.

In conclusion, outsourcing can be a viable option for Ukrainian companies. Using outsourcing in the innovative activities of the organization it can make reasonable and effective management decisions that undoubtedly will bring good results.

Scientific Supervision: S.V. Dubinskyi, Senior Lecturer.
Language supervision: S.I. Medynska, Senior Lecturer

В.П. Валиков,
канд. экон. наук, доц.,
доцент кафедры экономики предприятия
и международного бизнеса
Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Среди различных форм занятости вторичная занятость занимает особое место. Это связано как с ее спецификой, так и с тем воздействием, которое она оказывает на формирование рынка.

Вторичную занятость можно определить как дополнительную (вторичную) форму использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника. В подавляющем большинстве случаев вторичная занятость приносит трудящемуся дополнительный доход. Можно выделить целый ряд причин подталкивающих граждан к поиску дополнительной работы:

1. Стремление повысить уровень доходов. Такое стремление у работников возникает тогда, когда уровень оплаты труда на основном рабочем месте не позволяет обеспечивать его основные и духовные потребности, по тем или иным причинам. Конкретные ситуации порождающие стремление повысить уровень доходов путем вторичной занятости, могут быть различными, но существуют и определенные закономерности их возникновения. Например, из-за нестабильной экономической ситуации в Украине негативным явлением является невыплата заработной платы на предприятиях, фирмах и госучреждениях которые в разные года составляла:

1992 – 1996 – 8 млр. грн.

1997 – 2003 – 6 млр. грн.

2004 – 2008 – 2,7 млр. грн.

2009 – 2013 – 1,3 млр. грн.

2014 – 2015 – свыше 2 млр. грн.

Так же для Украины на данном этапе характерен низкий уровень цены труда, при котором заработная плата работников среднего уровня квалификации находится на грани прожиточного минимума.

Экономический кризис в Украине вызвал к жизни неполную занятость, при которой работник используется работодателем неполный рабочий день (или сокращенную неделю, уход в неоплачиваемый отпуск за свой счет). Сокращенный рабочий день и соответствующим образом уменьшающаяся заработная плата стимулируют работника к поиску дополнительной оплачиваемой работы.

2. Стремление к повышению собственной конкурентоспособности на внешнем рынке труда. Оно достаточно часто возникает у людей, охваченной скрытой безработицей, т.е. формально занятых в народном хозяйстве.

По оценкам специалистов, совокупный размер скрытой безработицы в Украине в разные годы составлял от 10 – 24 %. Большинство людей, охваченных скрытой безработицей, но не увольняющихся с предприятий в надежде на стабилизацию ситуации и возрождении производства, выражают готовность к поиску смежной, второй работы, которая помогла бы им пережить трудные кризисные времена. Наглядным примером может служить Днепропетровский ЮМЗ им. Макарова.

В большинстве случав вторичная занятость остается за рамками государственной политики в области регулирования рынка труда.

Однако те или иные меры воздействия на среду социально-трудовых отношений со стороны государства могут привести к увеличению или сокращению масштабов вторичной занятости. Применяемые правительством меры к сожалению не способствуют снижению вторичной занятости.

Серьезным препятствием успешного решения экономического развития в Украине на стадии его становления, является формирование правительства и органов его управления по политическим квотам. Руководи-

тели назначаются не по профессиональному признаку, а по принадлежности к партиям.

Особую роль играет размер минимальной заработной платы, устанавливаемый в законодательном порядке. Именно минимальная заработная плата, являясь своеобразной точкой отсчета при построении систем оплаты труда на конкретных предприятиях и в организациях, оказывает существенное влияние на формирование цены труда.

В свою очередь, цена труда влияет на масштабы его предложения. Своеобразное избыточное предложение труда, при котором работники стремятся занять не одно, а два- три рабочих места порождается именно низкой ценой труда и невозможностью поддержания достойного уровня жизни на одну зарплату.

При таком положении вещей вторичная занятость может привести к росту безработицы, так как в условиях огромного количества рабочих мест наиболее мобильные работники займут более одного места, а кто-то останется вообще без работы.

Следует учитывать также и те негативные последствия, которые может иметь вторичная занятость для самих работников.

В первую очередь, это повышение интенсивности труда и увеличение его продолжительности.

При этом работодатели не нарушают трудового законодательства так как на своем рабочем месте работник трудится в пределах установленной законом продолжительности рабочего дня (рабочей недели). Интенсификация труда в условиях ненормируемого рабочего времени ведет к тому, что человек не успевает восстановить свои силы к следующему рабочему дню, его рабочая сила не воспроизводится в прежнем качестве и преждевременно изнашивается. Это может привести к ранней потере трудоспособности, производственному травматизму, инвалидности. Человек, который вынужденно работает в нескольких местах, снижает планку своего профессионального мастерства, у него смещаются мотивационные аспекты в сторону исключительно материальных стимулов. В этих условиях не остается места ни профессиональному росту, ни гармоничному развитию личности.

Существование вторичной занятости соответствует изменившимся условиям экономической жизни общества.

Гибкий рынок труда требует разнообразных форм трудоустройства и использования рабочей силы. В результате формируются новые подходы к занятости, выражающиеся в концепции глобальной занятости. Она исходит из потребностей в трудовой деятельности всего трудоспособного населения, предполагает нормирование совокупного объёма работ и распределяет его между всеми желающими получить работу.

При этом минимальная заработная плата перестает быть точкой отсчета в построении систем вознаграждения и уступает место гарантиро-

ванному минимальному доходу, который уже не может регулироваться условиями работы по найму. Именно в рамках концепции глобальной занятости происходит массовая индивидуализация форм, режимов и условий занятости, самой структуры трудового пути человека.

Гибкость наемного работника на рынке труда, его профессиональная, квалификационная и социальная мобильность, умение найти свое место в изменяющейся сфере социально-трудовых отношений, безусловно, повышают уровень конкурентоспособности и гарантируют занятость даже в условиях экономических кризисов.

Принятие правительством Украины решения изымать с работающих пенсионеров 15% с пенсии на развитие экономики и пополнения бюджета на 2015 год, является непрофессиональным.

Более 3 млн. работающих пенсионеров платили налоги, оказывали помощь украинской армии (15% с каждого работающего с оклада). Более 50% работающих пенсионеров занимали социально непривлекательные должности (дворники, уборщицы, сторожи и т.д.). Теперь пенсионеры лишены мотивации и большинство из них вынуждены будут уволиться, а освободившиеся должности будут социально непривлекательны для молодежи. В конечном итоге государство будет вынуждено в ближайшее время отменить это решение, так как это «новшество» еще больше повлияет на скрытую безработицу, а работодатели будут принимать на работу пенсионеров без официального оформления и платить заработную плату в конвертах. В результате непродуманных экономических решений государство в 2015 году не дополучит в бюджет около 8 – 8,5 млр. грн. (налог – 6,5 – 7 млр. грн., сбор на армию 1,5 % – 12 – 15 млр. грн.).

Занятость представляет собой не только экономическую, но и очень важную социальную проблему. Она играет определяющую роль в обеспечении того или иного условия жизни населения страны, в формировании и развитии профессиональных возможностей человека, становлении к развитию личности.

Трудом создается богатство общества, обеспечивается его прогрессивное развитие, вносится вклад в социальный прогресс мирового общества. Государство, осуществляя политику занятости на государственном и региональном уровне, преследует стратегические и тактические цели.

Политика занятости на государственном уровне в первую очередь, должна быть направлена на решения первоочередной задачи – обеспечение полной, но эффективной занятости как необходимой предпосылки достижения высокого уровня жизни на основе учета действия как рыночных, так и нерыночных факторов.

Список использованных источников

1. Валиков В. Організаційно-економічний механізм забезпечення соціальної стабільності в регіоні / В. Валиков. – Дніпропетровськ, 2004.

2. О деятельности населения: Закон Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www. zakon.rada.gov.ua

3. Калика А. Управление занятостью – проблема комплексная / А. Калика // Персона. – 1997. – № 1. – С. 28 – 31.

4. Конституція України // Відомості Верховної ради України. –1996. – №30.

5. Кузнецова Р. Создание новых рабочих мест: организационный и экономический механизм стимулирования / Р. Кузнецова // Экономика Украины. – 1998. – № 11.

О.Л. Дивінець,
аспірант
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ СТАНУ МІСЬКИХ ЕЛЕКТРОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Оцінку ефективності розвитку електротранспортної системи міста доцільніше здійснювати на підставі розрахунку загального показника розвитку електротранспортної системи міста методом багатовимірної класифікації на основі багатовимірних середніх. По скільки можна розрахувати середню величину абсолютних значень різних оціночних параметрів розвитку електротранспортної системи міста, які є як коливальними, так і якісними і виражених в різних одиницях виміру, то загальний показник розвитку електротранспортної системи міста визначається з відносних величин на підставі багатомірної середньої: з відносин індивідуальних значень оціночних параметрів для кожного міста до середніх значень цих параметрів в цілому по досліджуваній сукупності [1]:

$$\overline{P_i} = \frac{\left(\sum_{j=1}^{n} p_{ij} + \sum_{j=1}^{n} P_{ij}^{'} \right)}{n}, \qquad (1)$$

де $\overline{P_i}$ – загальний показник розвитку електротранспортної системи *i*-го міста;

$p_{ij}, p_{ij}^{'}$; – величина одиничних показників розвитку електротранспортної системи міста по *j*-му оціночному параметру, змінна значення якого означає підвищення / зниження ступеня розвитку електротранспортної системи *i*-го міста:

$$p_{ij} = \left(\frac{K_{ij}}{\overline{K_j}} \right); p_{ij}^{'} = \left(\frac{\overline{K_j}}{K_{ij}} \right), \qquad (2)$$

де K_{ij} – індивідуальне значення по *j*-му оціночному параметру *j*-го міста; $\overline{K_{ij}}$ – середнє значення *j* -го оціночного параметра в цілому по сукупнос-

ті міст; i – номер міста, включеного в досліджувану сукупність; j – номер оціночного параметру; n – число оціночних параметрів.

В якості основних оціночних параметрів автор пропонує використовувати показники розвитку електротранспортної системи міста [2], представлені в табл. 1.

З огляду на те, що показники розвитку електротранспортної системи в різній мірі можуть бути значущими для різних міст, отже, і оціночні параметри в різній степені будуть впливати на рівень розвитку електротранспортної системи міста.

Таблиця 1

Показники розвитку електротранспортної системи місце

Показник	Метод розрахунку показника
1. Щільність електротранспортної мережі на 10 км^2, (p_1)	$p_1 = \frac{L_e.1000}{S}$, де L_e – протяжність експлуатаційної довжини, км; S – площа території міста, де є електротранспорт, км^2
2. Електротранспортна забезпеченість населення, (p_2)	$d_H = \frac{L_e.1000}{H}$, де L_e – протяжність експлуатаційної довжини електротранспорту, км; H – чисельність населення міста, де є електротранспорт, чол.
3. Розвиненість підприємств електротранспорту у місці, (p_3)	$d_n = \frac{O_{заг}.1000}{H}$, де $O_{заг}$ – загальне число підприємств міського електротранспорту у місті, од; H – чисельність населення міста, чол.
4. Коефіцієнт Енгеля, (p_5)	$K_e = \frac{L_e}{\sqrt{S \cdot H}}$, де L_e – протяжність електротранспортної мережі у місці, тис. км; S – площа території міста, тис. км^2; H – чисельність населення міста, 10 тис. чол.
5. Забезпеченість місця елктротраспортною мережею (формула Успенського), (p_6)	$K_y = \frac{L_e}{\sqrt[3]{S \cdot H \cdot Q}}$ – протяжність електротранспортної мережі в місці, тис. км; S – площа території міста, тис. км^2; Q – кількість пасажиропотоку електротранспорту, тис. чол.
6. Обсяг інвестицій у електричний транспорт місця в загальному обсязі інвестицій місця, (p_9)	$D_{інт.m.i} = \frac{I_{m.i}}{I_{заг}}$, де $I_{m.i}$ – обсяг інвестицій у розвиток електротранспорту міста, тис. грн; $I_{заг}$ – загальний обсяг інвестицій у розвиток міста, тис грн.

Тому розрахунок загального показника розвитку електротранспортної системи міста має здійснюватися з урахуванням до коефіцієнта вагомості:

$$\overline{P_i} = \frac{(\sum_{j=1}^{n}(p_{ij} \cdot \omega_j) + \sum_{j=1}^{n}(p'_{ij} \cdot \omega_j))}{\sum_{j=1}^{n}\omega_j}, \quad (3)$$

де ω – коефіцієнт значимості.

Оскільки сума коефіцієнтів вагомості завжди рівна 1, формула (1) буде мати вигляд:

$$\overline{P_i} = \sum_{j=1}^{n}(p_{ij} \cdot \omega_j) + \sum_{j=1}^{n}(p'_{ij} \cdot \omega_j). \quad (4)$$

На підставі розрахунку загального показника оцінюється рівень розвитку електротранспортної системи міста наступним чином:

– якщо $\overline{P_{ij}}$ більше 1,0, то рівень розвитку електротранспортної системи міста вище, ніж в цілому по досліджуваній сукупності міст;

– якщо $\overline{P_i}$ менше 1,0, то рівень розвитку електротранспортної системи міста нижче, ніж в цілому по досліджуваній сукупності міст.

За результатами оцінки робляться відповідні висновки про рівень розвитку електротранспортної системи та розробляються основні напрями її підвищення.

Список використаних джерел

1. Гольская Ю.Н. Оценка влияния транспортной инфраструктуры на социально-экономическое развитие региона // автореф. дис. ... канд. экон. наук / Ю.Н. Гольская. – Екатеринбург, 2013.

2. Руднева Л.Н. Транспортная инфраструктура региона: понятие и факторы формирования / Л.Н. Руднева, А.М. Кудрявцев // Российское предпринимательство. – 2013. – № 24. – С. 139–144.

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

С.В. Дубінський,
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Слід зазначити, що за роки незалежності медична галузь України пройшла, на превеликий жаль, досить негативний шлях. Скорочення лікувальних закладів, зниження рівня матеріальної бази, погіршення, особли-

во у сільській місцевості, забезпечення досвідченими фахівцями призвели до тотально зниження рівня якості надання медичних послуг та практично, відсутністю програм реабілітації працівників після перенесених захворювань. Хоча досвід провідних країн свідчить, що саме реабілітація є ключовим елементом у одужанні хворого, а іноді й запобігає розвитку хвороби, що в підсумку значно знижає витрати як для самого працівника, так і для підприємства і відповідальних державних установ.

Можна відмітити певні реформи у медичній галузі. Зокрема, впроваджена реформа 2010 року, коли у чотирьох областях України, було розпочато пілотний проект, яки передбачав суттєву зміну структури надання медичних послуг, пріоритет сімейної медицини, підвищення якості надання послуг. Та, безумовно жвавий інтерес визиває новий етап реформ, який почався у 2014році, зі зміною влади в країні [1].

Тривалий час управління вітчизняною охороною здоров'я ґрунтувалося на прямому адмініструванні, а роль економічних методів була незначна, що не сприяло підвищенню якості медичних послуг. Фінансування галузі традиційно ґрунтувалося на показниках ресурсного забезпечення (ліжковий фонд, число медичних працівників та ін.), а не кінцевих результатах роботи медиків.

Екстенсивний шлях розвитку системи охорони здоров'я, спрямованість на кількісні показники, спроби здешевлення медичної допомоги привели до появи серйозних проблем, серед яких зниження якості медичної допомоги, недолік устаткування, діагностичної апаратури, інструментарію і лікарських засобів. Наслідком недостатності економічних стимулів з'явилися низька ефективність використання ресурсів, недостатній професіоналізм медиків, неувага до пацієнтів і побори з них і ін.

Серед причин, що зумовили непослідовність реформи, слід назвати недостатнє наукове опрацьовування питань управління і фінансування галузі.

Повний перехід системи охорони здоров'я на ринкові відносини соціально вкрай ризикований. Запропонована в якості зразка грузинська модель реформування, навряд має 100% застосування та відповідає реаліям нашої країни. Одним з перших чинників відображено в різниці кількості населення 4 490,5 тис. чол. в Грузії, та 45 426,2 тис. чол. в Україні відповідно. Окрім цього, впровадження реформ потребує значної зміни законодавчої бази. Згідно Конституції України, кожний громадянин нашої країни має право на безкоштовне лікування. І не можна впевнено стверджувати, що спроби швидко внести зміни до Конституції в аспектах медицини, визвуть активний супротив, особливо серед старшого покоління.

Медична галузь має певні особливості, які безумовно потрібно враховувати при спробах її комерціалізувати, зокрема:

а) частина медичних послуг володіє властивостями «суспільних товарів», вони є об'єктом колективного споживання. Наприклад, санітарно-гігієнічні заходи, пов'язані із запобіганням інфекційним захворюванням;

б) недостатня інформованість споживача відносно ціни, обсягу і якості благ, що набувають, з одного боку, з іншою, - незалежність дій виробників і споживачів. На відміну від звичайних ринків, в охороні здоров'я виробник, а не споживач визначає обсяг благ, що надаються. Це містить в собі значний потенціал структурних диспропорцій і зловживань в охороні здоров'я. З цього виходить висновок про необхідність цілеспрямованого управління обсягами і структурою надання медичної допомоги;

в) особлива роль принципу рівності в отриманні медичної допомоги [2, с. 5].

Обсяг споживання медичних послуг не може визначатися тільки рівнем платоспроможності людини. Це особливо очевидно в тих випадках, коли для зменшення страждань і врятування життя людини потрібна екстрена медична допомога. Забезпечення рівних можливостей в споживанні медичних послуг диктує необхідність перерозподілу бюджету охорони здоров'я на користь найменш захищених верств населення — бідняків, дітей, осіб з низьким доходом, хронічних хворих тощо. Основою розвитку галузі стає принцип суспільної солідарності. Реалізація цього принципу вимагає активного втручання держави. Перераховані чинники обмежують можливості розвитку ринкових відносин медичній галузі. Звідси виникає необхідність у використанні складніших механізмів управління в порівнянні з іншими галузями ринкової економіки.

Список використаних джерел

1. Проект програми економічних реформ в Україні на 2010-2014 рр., реформа медичного обслуговування [Електронний ресурс]. –Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/128/2013

2. Ястребова М. Управление инновационным обеспечением повышения качества медицинских услуг и эффективности деятельности системы здравоохранения : автореф. дис. ... канд. экон. наук / М. Ястребова. – СПб.: Санкт-Петербургская академии управления и экономики 2011. – 32 с.

О.А. Євтушенко,
старший викладач кафедри фінансів та банківської справи
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день проблема фінансового забезпечення відтворення основних засобів набуває особливої важливості. Вартість нових

основних засобів зростає, а доступність джерел фінансування зменшується. Висока інфляція знецінює грошові накопичення підприємств та робить практично неможливим просте відтворення основних засобів за рахунок амортизаційних відрахувань. Залучення коштів на фінансовому ринку теж має певні проблеми. Кредити дорожчають через збільшення облікової ставки НБУ та інфляції.

Враховуючи вище перелічені фактори, необхідно підвищувати ефективність управління фінансовим забезпеченням відтворення основних засобів машинобудівного підприємства. Одним з найважливіших напрямів цього є удосконалення інформаційного забезпечення відтворення основних засобів.

Ефективність економічного механізму управління фінансовим забезпеченням відтворення основних засобів підприємства оцінюється за такими показниками: покращення технічного стану активної частини основних засобів; зменшення витрат на ремонти основних засобів; зменшення часу простоїв обладнання; зниження вартості джерел відтворення основних засобів.

Інформаційне забезпечення фінансового забезпечення відтворення основних засобів машинобудівного підприємства будується на принципах економічної обґрунтованості, системності, узгодженості і взаємозв'язку показників.

Удосконалення інформаційного забезпечення фінансового забезпечення відтворення основних засобів машинобудівного підприємства можна здійснювати за рахунок оптимізації руху інформаційних потоків підприємства, а також системи автоматизації управління підприємством.

Одним з напрямів покращення руху інформаційних потоків підприємства є реінжиніринг бізнес-процесів – метод кардинальної перебудови бізнес-процесів з метою досягнення якісно іншого, більш високого рівня показників виробничо-господарської діяльності підприємства; використовується як комплексний засіб реорганізації корпорації або окремих її організаційних одиниць [1, с. 47]. Сучасні умови створюють такі вимоги до управління відтворенням основних засобів: забезпечення ефективної взаємодії між різними підрозділами, що беруть участь у процесі управління відтворенням основних засобів; перехід від функціонального підходу до управління до процесного; орієнтація управління відтворенням основних засобів на створення єдиної системи показників, спрямованих на виконання стратегії підприємства, що й забезпечує ефективне управління відтворенням основних засобів.

Система автоматизації управління підприємством повинна відповідати вимогам управління відтворенням основних засобів. При її побудові необхідно врахувати бізнес-процеси та інформаційні потоки, існуючі документи, які їх регламентують та інструментарій управління. Важливим є використання автоматизації не тільки для потреб обліку основних

засобів, а й для планування та оцінки ефективності використання основних засобів.

Таким чином, для удосконалення інформаційного забезпечення фінансового забезпечення відтворення основних засобів машинобудівного підприємства запропоновано здійснювати за рахунок оптимізації руху інформаційних потоків підприємства, а також системи автоматизації управління підприємством.

Список використаних джерел

1. Ілюхін О.О. Процесний підхід щодо проведення реструктуризації промислової корпорації / О.О. Ілюхін // Вісник економічної науки України. – 2009. – № 2. – С. 44–47.

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

О.М. Зборовська,
д-р екон. наук, проф.,
завідувач кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу
Д.В. Ніколаєнко
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ОЦІНКА СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ

Металургія є базовою галуззю української економіки: впродовж останніх років металургійні підприємства забезпечували близько 15-20% вітчизняного промислового виробництва. Саме від розвитку цієї галузі багато в чому залежить динаміка основних макроекономічних показників, а ризики, що характерні для металургійної галузі, є характерними для всієї економіки України.

У 2010 році ситуація в українській металургії трохи стабілізувалася після кризи, яка почалася наприкінці 2008 року. Обсяги виробництва почали збільшуватися у порівнянні з 2009 роком. Однак рівень загрузки виробничих потужностей й надалі залишився досить низьким, а спад виробництва у порівнянні з докризовим періодом становив майже 40%. На таке становище має вплив той факт, що після кризи пожвавлення попиту на металопродукцію на світовому ринку, як того очікували експерти, так і не сталося, а ціни залишилися на досить низькому рівні.

Рівень вітчизняного виробництва металів та металовиробів критично залежить від ситуації на світовому ринку, яку на сьогоднішній час досить складно спрогнозувати.

Аналіз показників зовнішньої торгівлі України продукцією металургійної промисловості свідчить про позитивне сальдо зовнішньої торгів-

лі, в основному за рахунок чорної металургії, що зумовлено досить сприятливою зовнішньою кон'юнктурою. Але все ж спостерігається тенденція до зниження обсягів обороту у зовнішній торгівлі. До того ж товарна структура експорту залишається здебільшого сировинною.

Впродовж п'яти років – з 2008 по 2013 рр. – структура експорту української продукції змінилася у бік зменшення обсягів поставок продукції чорної металургії. Падіння обсягів експорту чорних металів становило 7 процентних пунктів – з 28% у 2008 році до 21% у 2013 році. Це означає, що Україна значно скоротила експортні поставки як внаслідок падіння виробництва в цей період, так і внаслідок програвання у конкурентній боротьбі більш сильним гравцям мирового ринку металу, насамперед – Китаю, Індії, Японії, США та іншим.

Експорт продукції Українських виробників групи кольорових металів не має значних обсягів. Доля експорту кольорових металів та виробів з них в загальному експорті України (у вартісному вимірі) становить лише близько 1%. Після 2008 року експорт продукції кольорової металургії дещо скоротився, а імпорт – навпаки зріс. Впродовж усього періоду спостереження сальдо зовнішньоекономічної діяльності за групою кольорових металів та виробів з нього було від'ємним, а впродовж 2011-2013 років розрив між експортом та імпортом ще зріс, що свідчить, по-перше, про хронічну залежність від кон'юнктури світового ринку, а по-друге – неможливість за рахунок виробництв, що є в середині країни, задовольнити стабільний попит за окремими групами металевих товарів.

Обсяги імпорту металевої продукції не є критичними у структурі продукції, що імпортується Україною. Питома вага імпорту чорних металів та металовиробів в загальному обсязі імпорту скоротилася з 5,6% у 2008 році до 4,5% у 2013 році. Доля імпортованих кольорових металів та виробів з них незначно збільшилася – з 1,9% вартості українського імпорту у 2008 році до 2,0% у 2013 році.

Для металургійного виробництва характерним є достатньо високий рівень галузевих ризиків, що обумовлено цілим рядом факторів. Ринок металів та металопродукції, як і інші сировинні ринки, характеризується нестабільністю попиту та цін, а також високою чутливістю до загальноекономічних циклів. Тиск на рівень рентабельності металургійних компаній також чинить вартість основних сировинних ресурсів руди, коксу, яка, у свою чергу, також має схильність до значних коливань.

Слід зазначити, що, не дивлячись на значний спад обсягів виробництва після кризи 2008 року, українські металургійні компанії мають досить високий запас міцності.

В більш кращому стані перенесли кризу вертикально-інтегровані компанії, забезпечені власною сировинною базою. Окрім того, більшість українських крупних металургійних компаній мають достатньо низький рівень кредитної заборгованості та прийнятний рівень ліквідності, що мі-

німізує короткострокові ризики в умовах ускладнення доступу до ринків капіталу та зменшення операційних надходжень. Однак, скорочення або відкладання на невизначений термін проектів з модернізації виробничих потужностей може негативно позначитися на довгостроковій кредитоспроможності вітчизняних металургів.

Список використаних джерел

1. Андрійченко О.В. Аналіз розвитку металургійної промисловості / О.В. Андрійченко. – Харків: НТУ «ХПІ», 2011. – 7 с.
2. Воробйов С.Л. Пріоритети та інструменти модернізації металургійної галузі України / С.Л. Воробйов, О.В. Собкевич // Стратегічні пріоритети. – К.: НІСД, 2012. – №4 (25). – 244 с.
3. Мазур В. Актуальні економічні питання в металургійній галузі України / В. Мазур, М. Тимошенко. – К.: НАНУ, 2012. – 23 с.

Н.І. Климович,
старший викладач кафедри економіки підприємства
та міжнародного бізнесу
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ

В сучасних умовах успішна діяльність підприємства залежить від інноваційної діяльності. Ринкові умови розвитку економіки постійно вимагають не тільки кількісних змін, але і якісних перетворень. Якісні перетворення можливо здійснити за умови використання передової техніки, технології, постійного розвитку та підтримки фундаментальних досліджень в галузі забезпечення високої якості нововведень.

Інноваційна діяльність представляє собою процес по НДДКР, організаційно-технологічній підготовці виробництва, виробництву та оформленню новацій, їх впровадження та комерційна реалізація на ринку з метою отримання прибутку, дифузії інновацій. Для підвищення конкурентоспроможності підприємства на базі інноваційної діяльності потрібно чітко сформулювати мету, визначити конкурентний потенціал підприємства, розробити конкурентну стратегію та механізм її реалізації. Для цього підприємству необхідно розробити та реалізувати концепцію управління розвитком, яка повинна охоплювати всі заплановані, організовані та контрольовані зміни у сфері стратегії, виробничих процесів, структури компанії. Управління розвитком повинно охоплювати організаційні, кадрові, комунікаційні та інформаційні аспекти діяльності підприємства.

Успіх у конкурентній боротьбі стає для передових компаній не стільки функцією виробництва, скільки функцією управління та залежить від якості, ефективності управління і організації виробництва в самому широкому сенсі. Це, як правило, більш економічний і швидко перебудовуваний апарат управління, більш висока оперативність і гнучкість у прийнятті рішень і краща мотивація працівників.

Інновації, представляють собою науково-технічне та технологічне вдосконалення виробництва, надають економічному зростанню інтенсивний характер. Основний зміст інновацій полягає у підвищенні наукоємності виробництва і збільшення його ефективності. Інновації виражаються в зниженні матеріальних та трудових витрат, поліпшення якості продукції, освоєнні нових технологій, забезпечення стійкості розширеного відтворення.

В умовах конкурентної боротьби, постійно мінливого зовнішнього оточення – підприємства звертаються до інновацій, які необхідні для забезпечення їх поступального розвитку. Дійсно, підприємства завдяки інноваціям можуть стабільно вигравати в конкурентній боротьбі. Таким чином, підприємства прагнуть розвивати інновації, при цьому беручи до уваги всі пов'язані з ними ризики.

Інновації допомагають підприємству зміцнити свої позиції на конкурентному ринку.

Справді, інновації дозволяють підприємствам збільшити продуктивність, поліпшити якість виробленої продукції або наданих послуг і отримати максимальну вигоду з усіх своїх сильних сторін. Інновації, перш за все, дозволяють підприємствам збільшити свою неціновую конкурентоспроможність. Портер підкреслює, що інновації є ключовим чинником конкурентоспроможності підприємств, оскільки вони зумовлюють їх здатність підтримувати стабільно сильні позиції на зростаючому конкурентному ринку.

Інновації впливають на структуру (кількість конкурентів) і на характер (нецінова конкуренція) конкуренції; тому вони можуть призвести до спотворення традиційної конкурентної боротьби (чистою і ідеальної конкуренції) і, отже, до ситуацій, коли стан оптимальності за Парето недосяжно.

На великих підприємствах інноваційні процеси зазвичай носять вкрай структурований і формалізований характер. Навпаки, на малих і середніх підприємствах інноваційні процеси ґрунтуються на діях, що носять емпіричний характер. Для того, щоб прийняти нові технології, підприємства можуть діяти різними способами. Внутрішні дослідження залишаються прерогативою великих підприємств, оскільки вони є тривалими і вимагають значних фінансових вкладень. Вони являють собою головний інноваційний джерело для підприємств. Спільні проекти також є для деяких підприємств способом зниження витрат на дослідження.

Конкурентоспроможність підприємств повинна відображати два аспекти інноваційної діяльності підприємства. По-перше, інноваційна діяльність повинна носити стратегічний характер, при чому як у довгостроковій перспективі, так і мати стратегічний характер навіть у реальному масштабі часу. По-друге, інноваційна діяльність має носити тактичний характер, тобто вона повинна бути визначена як раціональна як по послідовності дій, так і по їх своєчасності, що забезпечить необхідну динамічність інноваційної діяльності, визначені темпи проведення необхідних дій і змін, інакше така інноваційна діяльність може бути просто непотрібною і мати негативні наслідки.

Таким чином, підводячи підсумок вище сказаному можна констатувати той факт, що конкурентоспроможність на пряму залежить від інноваційної діяльності. Формування конкурентних переваг на основі інноваційної діяльності може бути досягнуто тільки за допомогою їх реалізації, втілення у нових товарах та у використанні нових технологій. Це, у свою чергу, виводить підприємства на новий технологічний рівень, забезпечуючи технологічну перевагу перед конкурентами, на основі якого і формуються конкурентні переваги.

А.В. Косогор
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Забезпечуючи необхідні умови життєдіяльності людини в місті і впливаючи на соціальну ситуацію в країні, житлово-комунальне господарство (ЖКГ) є одним із найбільших споживачів ресурсів. Житлово-комунальний комплекс характеризується єдністю галузевих підрозділів (підсистем), а саме: теплопостачання, водопостачання, водовідведення, житлове господарство, зелене господарство, благоустрій, санітарне очищення міста, утилізація відходів.

Упродовж останнього десятиліття проблеми, пов'язані з функціонуванням житлово-комунального комплексу, перебувають у фокусі пильної політичної уваги, проте серйозних позитивних зрушень у цій сфері досі не відбулося.

Ситуація в житлово-комунальному господарстві продовжує ускладнюватися, відсутні позитивні зміни у становленні ринкових засад господарювання, розвитку конкуренції та залученні приватних інвестицій у підприємства галузі.

Неефективність реформування галузі призвела до критичного стану основних фондів підприємств житлово-комунального господарства.

Недосконала тарифна політика зумовила хронічну і постійно зростаючу збитковість підприємств. Недосконаліть системи управління житлом та підприємствами житлово-комунального господарства, а також системи регулювання природних монополій призвела до того, що підприємства галузі неспроможні ефективно працювати в ринкових умовах і надавати споживачам послуги належної якості.

Нестача власних і бюджетних фінансових ресурсів, їх неефективне розміщення, відсутність дієвого механізму залучення позабюджетних коштів не сприяють вирішенню завдань технічного переоснащення житлово-комунальних підприємств та розвитку комунальної інфраструктури. Не налагоджена ефективна співпраця з приватними інвесторами, міжнародними фінансовими установами та донорськими організаціями, не створений сприятливий інвестиційний клімат.

Значними і постійно зростаючими є втрати води і теплової енергії. Питомі витрати енергетичних ресурсів під час виробництва і надання житлово-комунальних послуг майже удвічі перевищують відповідні показники країн Європейського Союзу.

Недосконаліть системи соціального захисту населення у сфері надання житлово-комунальних послуг, недостатня поінформованість населення, неузгодженість норм законодавства щодо регулювання взаємовідносин споживачів і виробників/виконавців житлово-комунальних послуг зумовлюють зростання незадоволення серед населення.

Про відсутність реальних зрушень та зволікання з належною реалізацією житлово-комунальної реформи яскраво свідчить статистика. Як повідомляла «Україна Комунальна» раніше, при тому, що у минулому році в більшості регіонів спостерігалася позитивна тенденція сплати за ЖКП, населення збільшило заборгованість за надані їм послуги майже 15 млрд грн.

У підсумку 2014 року заборгованість населення за житлово-комунальні послуги склала майже 15 млрд грн. Так, у грудні порівняно з листопадом приріст заборгованості сягнув 7,8% і становив 14,7 млрд. грн. [1].

При цьому впродовж минулого року населенням країни сплачено за житлово-комунальні послуги 36,4 млрд грн (92,2% нарахованих за цей період сум). Серед регіонів найвищий за середній по країні рівень оплати за житлово-комунальні послуги спостерігався у Вінницькій та Івано-Франківській областях (104,3 та 99,6% відповідно), найнижчий – у Донецькій області (82,2%).

Сучасний міський комплекс має функціонувати в будь-яких умовах, незалежно від політичної і економічної ситуації в країні, і тому потребує законодавчої підтримки. Змінюються внутрішні і зовнішні умови функціонування цієї сфери. Не зважаючи на реформи, що проводяться, підприємства житлово-комунального господарства працюють на межі галу-

зевої кризи, в умовах економіки дефіциту. Через недостатність фінансування більша частина підприємств житлово-комунального господарства банкрутує.

Якість і вартість житлово-комунальних послуг – це один з ключових моментів, які визначають якість життя людей. Це одна з соціальних гарантій, за які відповідає влада.

Водночас очевидно, що без модернізації житлово-комунального господарства повноцінна модернізація країни просто неможлива.

Треба усвідомити, що реформа, яка зачіпає інтереси кожного споживача комунальних послуг – серйозний тест як для державної влади, так і для місцевого самоврядування.

Врегулювання проблеми тарифів – лише одна із складових комплексного реформування житлово-комунальної сфери України. Оптимізація тарифів на комунальні послуги – це непросте і системне питання, визначальна складова реформи житлово-комунального господарства. Це завдання можна порівняти з дорогою з двостороннім рухом. З одного боку, держава і місцева влада повинні забезпечити прозорі алгоритми формування тарифів, дати людям можливість постійно контролювати їх обґрунтованість та якість обслуговування, а з іншого боку мешканцям необхідно самоорганізовуватися в ОСББ, вибирати конкурентного постачальника послуг, застосовувати технології енергозбереження, ставити лічильники, навчитися заощаджувати тощо.

Список використаних джерел

1. Україна комунальна – головний експерт житлово-комунального господарства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://statistic.jkg-portal.com.ua

2. Мамонов К.А. Стан та особливості функціонування житлово-комунального комплексу України / К.А. Мамонов, О.О. Конопліна // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2013. – № 2 (22). – С. 29 – 39.

Науковий керівник: І.Г. Курінна, ст. викладач.

К.С. Котков
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

За умов динамічного розвитку ринкового середовища України та глобалізації світової економіки з подальшим посиленням конкуренції

між суб'єктами господарювання виникає проблема забезпечення їх конкурентоспроможності. Кожне підприємство повинно максимально використовувати свої можливості для того, щоб залишатись конкурентоспроможним, отримуючи при цьому необхідний для існування та подальшого розвитку прибуток. Успіх підприємства в умовах конкурентної боротьби обумовлюється постійним моніторингом позицій на ринку, дослідженням сильних і слабких сторін власної господарської діяльності і конкурентів, здатністю пристосовуватись до ринкових змін. Відтак виникає питання управління конкурентоспроможністю підприємства, оскільки даний процес за існуючих на ринку умов є головною передумовою підтримання стійких позицій підприємств на внутрішньому та міжнародному ринках.

Оцінювання конкурентоспроможності підприємства є важливим елементом забезпечення ефективного ведення діяльності та передумовою здобуття стійких конкурентних переваг у довготерміновій перспективі. Сильні та слабкі сторони діяльності підприємства, визначені у процесі оцінювання конкурентоспроможності, надають змогу виявити та мобілізувати приховані можливості для отримання вигідних позицій на ринку.

Конкурентоспроможність підприємства – це:

1) рівень його компетенції відносно інших підприємств конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості та його окремих складових, що знаходить вираження в таких результуючих показниках як якість продукції, прибутковість, продуктивність тощо;

2) можливість здійснення ефективної господарської діяльності й прибуткової її реалізації в умовах конкурентного ринку [1];

3) інтегральна властивість суб'єкта ринкових відносин, яка відображає його здатність формувати та утримувати конкурентні переваги через нарощування та покращення внутрішніх потенціалів в умовах певного конкурентного ринку у конкретний момент часу.

КСП є агрегованим показником потенційних можливостей усіх структурних одиниць та потенціалів підприємства, а також його здатності оперативно реагувати та пристосовуватися до чинників мінливого зовнішнього середовища. їй притаманні такі ознаки: релевантність; відносність; динамічність;

Конкурентоспроможність проявляється виключно через порівняння характеристик даного економічного суб'єкта з характеристиками інших суб'єктів, що діють на тому ж ринку в релевантних межах [2].

Процес оцінювання конкурентоспроможності підприємства є складним і багато етапним. Він містить підготовку, визначення складу факторів, які впливають на конкурентоспроможність, збір інформації та розрахунок значень показників, визначення рівня впливу кожного фактора, а також аналіз результатів і визначення шляхів підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.

У процесі оцінювання Конкурентоспроможності підприємства одним з найбільш проблемних аспектів є вибір методів оцінювання. Єдино прийнятого підходу до вибору методу оцінювання не існує та об'єктивно існувати не може. Відсутність ефективних методів оцінювання, що дають змогу кількісно охарактеризувати конкурентне становище підприємства, утруднює процес використання цієї важливої характеристики при ухваленні рішень у процесі управління підприємством.

У реальній економіці значна увага приділяється якісним методам оцінювання конкурентоспроможності підприємства, які мають низький ступінь фінансово-математичної формалізації, їх вирізняє трудоємність реалізації і дискретність оцінки. Зазначені методи не дають можливості використовувати оцінку конкурентоспроможності підприємства при аналізі і визначенні напряму посилення конкурентних позицій підприємства. Отже, базування методики оцінювання ефективності діяльності підприємства виключно на фінансових показниках не забезпечує зростання майбутньої економічної цінності організації.

У збалансованій системі варто розрізняти показники, які вимірюють досягнуті результати, і показники, що відображають процеси, які забезпечують досягнення цих результатів. Обидві категорії показників мають бути узгоджені між собою, оскільки для одержання перших (наприклад, підвищення чистого прибутку від реалізації продукції фінансова проекція) потрібно реалізувати другі (наприклад, досягти більшої лояльності з боку існуючих клієнтів і збільшити кількість клієнтів, що залучаються, маркетингова проекція). Відтак трансформується місія і загальна стратегія організації у систему взаємопов'язаних показників [3].

Отже, збалансована система показників надасть можливість керівникам отримати набір взаємопов'язаних фінансових і технічних показників ефективності роботи організації та вертикального розгляду стратегічного управління та здійснення оцінювання конкурентоспроможності підприємства з його урахуванням.

Показники оцінювання конкурентоспроможності повинні конкретизувати зміст цілей, бути обумовлені стратегією компанії. Якщо обрані показники не дають змогу цього зробити їх необхідно переглянути. При цьому також перевіряється правильність розуміння мети всіма учасниками команди.

Список використаних джерел

1. Балан В.Г. Методичне забезпечення оцінювання конкурентоспроможності підприємств / В.Г. Балан, Л.А. Анісімова // Теоретичні та прикладні питання економіки. – № 25. – С. 23 – 31.

2. Баумгартен Л.В. Анализ методов определения конкуретноспособности организаций и продукции / Л. В. Баумгартен // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 4 (48). – С. 72 – 85.

3. Клименко С.М. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. / С.М. Клименко, Д.О. Барабась, Т.В. Омельяненко, О.С. Дуброва, А.В. Вакуленко. – К.: Вид-во КНЕУ, 2006. – 527 с.

Науковий керівник: Н.І. Климович, ст. викладач.

В.А. Харченко,
канд. экон. наук,
доцент кафедры стратегического управления экономическим развитием
Донецкий национальный технический университет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНЦЕПЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ

Развитие промышленного предприятия, которое сопровождается ростом доходов от осуществления хозяйственно-финансовой деятельности, максимизацией прибыли и чистого денежного потока в стратегической перспективе необходимо рассматривать как системный процесс. Системность развития предприятия позволяет скоординировать важнейшие управленческие решения, экономически их обосновать, увязав ключевые индикаторы развития со всеми аспектами функционирования субъекта хозяйствования [1-3]. Выполнение целей и задач развития предприятия в рамках единой системы стратегического управления является важным шагом на пути преодоления последствий кризисных явлений и недопущения их проявлений в будущем. В связи с этим логичным является обоснование сущности субъекта, объекта и предмета формирования системы стратегического управления развитием предприятия как составляющих теоретической основы концепции формирования системы развития.

Как показали результаты проведенного исследования [2, 3], субъектами формирования рассматриваемой системы выступают как непосредственно собственник предприятия, так и весь управленческий персонал, который принимает участие в осуществлении хозяйственных процессов. Собственник предприятия, выполняющий функции руководителя, совместно со своими заместителями должны возложить на себя обязанности по формированию структуры управления, что предусматривает корректировку существующей или создание новой структуры, по выделению основных целей и задач стратегического развития предприятия, по определению должностных лиц, ответственных за ход внедрения системы развития.

Руководитель финансовой службы должен обеспечить финансовое сопровождение формирования системы управления, поскольку в рамках исследуемой системы предусматривается создание информационной сети

данных для принятия взвешенных управленческих решений и разработки комплексных организационных мероприятий, связанных с развитием предприятия. Информационная сеть данных позволяет наладить документооборот предприятия, синхронизировать потоки информации, автоматизировать выполнение задач и функций относительно построения и работы системы.

На основе учёта особенностей и специфики деятельности роль руководителя экономической службы сводится к поэтапному планированию всех процедур внедрения системы стратегического управления развитием с предоставлением экономического заключения целесообразности их осуществления в условиях направленности развития данного субъекта хозяйствования.

Таким образом, основное назначение изучаемой системы – это соединение многочисленных управленческих решений и действий, разрабатываемых в различных управленческих службах, в единый работающий механизм, предусматривающий их корректировку с учётом текущих реалий и противостоящий различного рода кризисам. Это позволит устойчиво функционировать и развиваться в условиях риска, неопределённости, будет способствовать оптимизации внутренних ведущих процессов в жизнедеятельности субъекта хозяйствования.

Объектом концепции является непосредственно процесс формирования системы стратегического управления развитием от внедрения системы до её стабильного функционирования, обеспечивающего положительные результаты развития предприятия. На этапе внедрения системы задействуется весь руководящий состав предприятия, при этом пересматриваются (уточняются, дополняются) координационные, взаимосвязывающие элементы (зависимости) между службами и внутри их. На этапе функционирования системы основным является выполнение функции контроля за реализацией механизмов формирования системы, отвечающих за выполнение задач развития. В целом процесс формирования системы предполагает разработку общей схемы данной системы, её структурных составляющих, формирование взаимосвязей в системе, механизмов функционирования системы, требований к результатам работы системы при реализации задач развития промышленного предприятия.

Предметом концепции формирования системы являются механизмы эффективного управления поведением системы. Механизмы управления в данном контексте следует рассматривать с различных сторон:

– с методической как комплекс методов и средств достижения целей развития;

– с ресурсной как совокупность различных видов ресурсов, которые задействуются в процессе развития; при этом определяется эффективность их формирования и использования;

– с регулирующей как свод положений, требований, инструкций, связанных с работой системы;

– с координационной как совокупность базовых и поддерживающих механизмов, которые объединяют производственные, экономические, финансовые, реализационные внутренние процессы с внешними факторами, воздействующими на управление развитием.

Теоретическая основа концепции формирования системы развития также содержит цель, задачи и функции, совокупность понятий и теоретических положений. Однако уже на основе идентифицированных составляющих концепции – субъект, объект и предмет – представляется возможным получить краткое представление о предлагаемой системе стратегического управления развитием.

Выделенные элементы теоретической основы концепции формирования системы развития следует довести до уровня практического применения на реально действующем промышленном предприятии.

Список использованных источников

1. Свиридова С.В. Система управления формированием и реализацией стратегии инновационного развития предприятий / С.В. Свиридова // Организатор производства. – 2012. – Т.52. – № 1. – С. 95–99.

2. Харченко В.А. Концептуальні засади формування системи стратегічного управління розвитком підприємства / В.А. Харченко // Схід. – 2014. – №5. – С. 52–56.

3. Харченко В.А. Механізм формування системи стратегічного управління розвитком промислового підприємства / В.А. Харченко // Економіка промисловості. – 2014. – № 4. – С. 97–105.

І.І. Худєєва
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Конкурентоспроможність є одним з головних вимірювачів успішної діяльності підприємства. На конкурентні переваги суб'єкта господарювання як на національному, так і на світовому ринках впливає рівень їх забезпеченості основними засобами виробництва, сформованими на інноваційній основі, інформаційні технології ,рівень кваліфікації персоналу, обсяги експорту продукції.

Конкурентоспроможність ринкових суб'єктів господарювання є основою конкурентоспроможності економіки країни, яка розглядається на національному та глобальному рівнях. Термін «конкуренція» (з лат.

concurrentia) означає змагання, суперництво. Як економічна категорія, конкуренція – це економічна боротьба, суперництво між відокремленими виробниками продукції, робіт, послуг щодо задоволення своїх інтересів, пов'язаних з продажем цієї продукції, виконаних робіт, наданням послуг споживачам. Конкурентоспроможність фірм на міжнародному ринку залежить від багатьох чинників: економічних, інституційних, політичних, культурних, людських і освітніх.

В сучасному світі досягнення й підтримання конкурентоспроможності підприємств на зовнішніх ринках є необхідною умовою підвищення національної конкурентоспроможності. У розвинутих країнах, наприклад, вона постійно перебуває в центрі уваги державних діячів і ділових кіл. Загострення конкурентної боротьби за збут продукції змушує країни постійно шукати нові можливості й резерви для збуту своєї продукції, розвивати технологію з метою створення якісних товарів.

Розвиток економіки України здійснюється під впливом інтеграційних процесів у глобальний економічний простір, які вимагають удосконалення існуючої системи господарювання, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, а також активізації здатності підприємств вчасно реагувати й адаптуватися до змін економічного середовища. Враховуючи динамічні процеси інтеграції нашої країни до світового економічного простору, необхідною умовою є формування господарських одиниць, які б мали можливості виробляти конкурентоспроможну продукцію відповідно до міжнародних стандартів і при цьому самі були б конкурентоспроможними на світовому ринку.

Підприємствам необхідно відновлювати свою матеріально-технічну базу, зокрема основні виробничі засоби, на інноваційній основі, тому що в умовах глобалізації саме інноваційний тип поведінки суб'єкта підприємницької діяльності є засобом забезпечення виживання і функціонування на ринку

Забезпечення конкурентоспроможності підприємства на міжнародному ринку в XXI ст. набуло особливої значимості, оскільки глобалізація є визначальною рисою розвитку світової економіки, і все більше посилюється залежність економік країн від зовнішнього ринку. Таким чином, розвиток глобальної конкуренції викликає необхідність вироблення економічної стратегії, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності фірм на міжнародному ринку.

Список використаних джерел

1. Борисова Т. Феномен міжнародної конкуренції в сучасній економіці / Т. Борисова // Галицький економічний вісник. – 2010. – 2 (27). – С. 34 – 40 – (світова економіка й міжнародні економічні відносини)

2. Должанський І. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посіб. / І.З.Должанський, Т.О Загорна. – Київ : Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.

3. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: монографія: у 2 т. / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, Л.Л. Антонюк та ін.; за заг. ред. Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручника. – К.: КНЕУ, 2006. – Т. 2. – 592 с.

4. Піддубний І.О. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. / І.О. Піддубний, А.І.Піддубна. – Х. : ВД «Інжек», 2006. – 270 с.

О.А. Шелудько
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ МАШИНОБУДІВНОГО КОМЛЕКСУ УКРАЇНИ

Вітчизняна машинобудівна галузь, як і інші фундаментальні галузі української економіки, останні роки знаходиться у досить скрутному становищі. Обсяг виробництва у 2014 році склав лише 90 млрд грн та у порівнянні з попередніми 2013 та 2012 роками скоротився на 17 % та 24% відповідно.

Об'єктивні причини спаду – зниження економічної та інвестиційної активності на внутрішньому ринку і, одночасно, скорочення продажів на ключовому для галузі російському ринку, орієнтованість на який по таким секторам як енергетичне та транспортне машинобудування становіть до 75 % обсягу виробництва.

Тому одним з вирішальних чинників стабілізації стану машинобудівної галузі є вихід на європейський ринок та забезпечення стійкого попиту на внутрішньому, особливо у таких секторах як атомне (енергетичне), транспортне та гірничо-збагачувальне машинобудування.

Як внутрішній так і європейські ринки машинобудування мають досить привабливі перспективи, але і дуже жорсткі конкурентні умови, особливо у секторі наукомісткої продукції, у який українські виробники мають слабкі позиції. Цьому є багато причин, серед яких треба виділити декілька основних. Науково-технічна відсталість продукції, що виробляється, істотне зношення основних фондів та майже повна відсутність інноваційних проектів та розробок не дозволяє українським виробникам конкурувати з європейськими компаніями, вироби яких випереджають не тільки за науково-технічним рівнем, але й за якістю, надійністю і довговічністю.

Малий досвід та інколи відсутність можливості повного супроводження і реалізації проектів «під ключ», а також неможливість викону-

вати замовлення в кредит, під низькі відсотки з відстрочкою платежу на кілька років, що особливо актуально для більшості замовників в умовах дефіциту ліквідності, також роблять українських машинобудівників майже неконкурентоспроможними.

Подолати вищевказані чинники і стати конкурентоспроможним, в умовах відсутності інвестицій і доступних кредитів на модернізацію виробництва, машинобудування України не в змозі, тому більшість виробників або обирають шлях спеціалізації на виготовленні певних видів обладнання та запасних частин і в цих окремих нішах складають ефективну конкуренцію іноземним фірмам як за ціною, так і за якістю, або діють на умовах субпідряду у іноземних компаній. Це дозволяє виробникам певний час, так кажучи, утриматися на плаву, але ці шляхи не мають перспективи.

Сьогодні, для підвищення привабливості машинобудівної продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках, найбільш перспективним напрямком є кооперація та спільний випуск високотехнологічної продукції з лідерами світового машинобудування. Створення потужних транснаціональних міжвиробничих науково-технічних структур, здатних вбудуватися в конфігурацію міжнародних виробничих зв'язків, дозволить не тільки залучати інвестиції у галузь, але й підвищити власний науково-технічний рівень та у подальшому виходити на ринок з власним інноваційним та конкурентоспроможним продуктом.

Список використаних джерел

1. Baker Tilly. Не только Россия: топ-5 потенциальных рынков для продукции украинского машиностроения [Электронный ресурс]. − Режим доступа: htth://www.bakertilly.u

2. Костюк Д. Итоги года для украинского машиностроения. Без российского рынка, но с европейскими перспективами / Д. Костюк [Электронный ресурс]. − Режим доступа: http://forbes.ua

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

А.О. Шиян,
аспірант
ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність діяльності промислового підприємства взаємопов'язана з різними господарськими процесами, які супроводжують хід її здійснен-

ня. Серед таких процесів слід виділити впровадження інноваційних розробок, забезпечення і підтримку конкурентоспроможності, інвестування коштів у виробничі процеси, пов'язані зі стратегічними змінами, формування політики диверсифікації діяльності. Кожен з цих процесів являє собою не тільки окремий етап життєдіяльності суб'єкта господарювання, але також може розглядатися як окремий вид розвитку: інноваційний розвиток, розвиток конкурентоспроможності, внутрішній розвиток і розвиток на основі диверсифікації. Дані види розвитку в довгостроковій перспективі є складовими частинами такого узагальнюючого виду розвитку, як стратегічний розвиток. Узагальнену характеристику цих видів розвитку подано нижче.

Інноваційний розвиток справедливо вважається ключовим фактором інтенсифікації росту всієї економіки [1, 2]. Використання інновацій в діяльності – це запорука підвищення ефективності, забезпечення стабільності та затребуваності на ринку. Для даного виду розвитку необхідні, по-перше, інноваційні ідеї в області технологій, техніки, організаційних та інших процесів, по-друге, фінансові ресурси, що дозволяють впровадити інновації. Розробка інноваційних продуктів вимагає великих інвестиційних вливань коштів, що в умовах кризових явищ, які періодично проявляються в різних сферах відтворення суспільного продукту в останні роки, практично неможливо здійснити на рівні суб'єктів господарювання промислового сектора економіки. Тому більш реальним є залучення в господарську діяльність промислових підприємств вже готових наукових розробок, об'єктів інтелектуальної власності. Незважаючи на те, що підприємства в наші дні відчувають дефіцит вільних для інвестування коштів, необхідно вишукувати резерви скорочення витрат, наприклад, статей витрат невиробничого характеру, виявляти напрямки з економії коштів.

Інноваційний розвиток суб'єкта господарювання забезпечує його конкурентні переваги, у зв'язку з чим є двигуном розвитку конкурентоспроможності всього підприємства, конкурентоспроможності продукції, наданих послуг, виконаних робіт через зміни у ціновій політиці, у якісних характеристиках продукції, через ексклюзивність пропозицій, сервісні можливості. Розвиток конкурентоспроможності тісно пов'язаний з такими виробничими факторами, як продуктивність, інтенсивність праці, ефективність використання ресурсів і залучення фінансових коштів; і з такими невиробничими факторами, як маркетинг, інформаційне забезпечення, рекламний супровід. До того ж даний вид розвитку прямо пропорційно залежить від політичної, економічної ситуації у країні, типів побудови товарних ринків (олігополія, монополія тощо), можливостей залучення державної підтримки, тобто залежить від сили дії макроекономічних факторів.

Розвиток конкурентоспроможності продукції промислового підприємства вимагає реформування базових основ господарювання. При ви-

борі генеральної стратегії підприємства пріоритетом користується процес розширення обсягів виробництва, тобто внутрішній розвиток. Внутрішній розвиток підприємства супроводжується модернізацією виробництва, технічною реорганізацією, що не виключає інноваційну складову цих процесів і свідчить про тісний зв'язок інноваційного та внутрішнього розвитку. У процесі проведеного дослідження виділені істотні відмінності між цими видами розвитку. Так, внутрішній розвиток може бути пов'язано із збільшенням існуючих виробничих потужностей, заміною застарілого обладнання на нове, більш продуктивне, менш витратне енергетично, але без реальних інноваційних змін; передбачає максимальне використання власного потенціалу (ресурсного, кадрового, виробничого, економічного). У справжніх умовах ведення бізнесу збереження внутрішнього розвитку є особливо важливим, оскільки забезпечує можливість вистояти в суворих економічних обмеженнях. Для цього слід реінвестувати кошти у виробництво, знизивши обсяги споживання засобів.

Зі зростанням доходів від провадження господарської діяльності пов'язується розвиток на основі диверсифікації, який передбачає появу нових видів діяльності, скорочення окремих існуючих. Як зазначає Л.А. Костирко, диверсифікація настає в умовах вичерпання можливостей внутрішнього розвитку [3, с. 70]. Даний вид розвитку пов'язується із переорієнтацію діяльності з основного виробництва на побічні, але не менш прибуткові. В умовах сучасного стану економіки диверсифікація на промисловому підприємстві не передбачає істотних інвестиційних витрат на здійснення виробничих перетворень, що безумовно знижує ризик втрат. Диверсифікований розвиток є необхідним для удосконалення існуючих на підприємстві підходів до задоволення ринкових потреб споживачів продукції, для створення таких напрямків діяльності, які в сформованих умовах відображають ринкові запити більш адекватно. Отже, розвиток на основі диверсифікації вимагає впровадження гнучких підходів до управління діяльністю підприємства, передбачає наявність стратегічних змін та механізмів адаптації до них.

Таким чином, стратегічний розвиток, що включає різні напрямки розвитку (інноваційний, внутрішній, диверсифікований, конкурентоспроможний), являє собою комплексний підхід до забезпечення ефективності діяльності за критерієм стратегічної стабільності в умовах подолання кризи.

Список використаних джерел

1. Кошевцова М.А. Механізм управління інноваційним кредитуванням суб'єктів реального сектора економіки України: автореф. дис. … канд. екон. наук: 08.00.03 / М.А. Кошевцова; ДВНЗ «Донецький національний технічний університет». – Донецьк, 2013. – 22 с.

2. Бойко О.В. Механізм формування стратегії інноваційного розвитку лісогосподарських підприємств / О.В. Бойко, М.Я. Іваницька // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №2. – С. 119 – 123.

3. Костырко Л.А. Диагностика потенциала финансово-экономической устойчивости предприятия: монография / Л.А. Костырко. – Харьков: Фактор, 2008. – 336 с.

Н.А. Юдіна
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Посилення конкуренції у більшості галузей економіки України, прискорення політичних і соціальних змін обумовлює необхідність забезпечення підприємствами стійких ринкових позицій.

Виробництво й реалізація конкурентоспроможних товарів – обов'язкова умова конкурентоспроможності фірми. У ширшому змісті для забезпечення конкурентоспроможності необхідна систематична робота з усього виробничо-господарського циклу, що приводить до конкурентних переваг у сфері НДДКР, виробництва, управління, фінансів, маркетингу й т.п. Конкурентоспроможність підприємства є результат її конкурентних переваг по всьому спектру проблем управління компанією.

Поточне положення українських підприємств дуже складне (величезне недовантаження потужностей, масові збитки, надлишки персоналу порівняно з упалим обсягом виробництва й т.д.). Крім того, вони ще належно не освоїли ринкової стратегії.

Реакція великих підприємств на становлення ринку може бути трьох типів [1]:

1. Використання монополістичних переваг. Цей тип поведінки на початкових етапах проведення реформ випробували майже всі великі підприємства. Надалі здійснювати його виявилися здатними лише деякі підприємства, що не мають ні національних, ні іноземних конкурентів і випускають важливу для економіки продукцію.

2. Пасивна втрата ринкових позицій під ударами конкурентів (головним чином іноземних) і кон'юнктури, що погіршилася. Така поведінка властива багатьом підприємствам машинобудування, легкій і військовій промисловості. Проблеми у цих галузях підприємств настільки великі, що вони не бачать реального виходу зі сформованої ситуації. Звідси випливає деморалізація керівництва і, як наслідок – його пасивність. Деморалізацію значної частини керівництва великих радянських підприємств об'єктивно можна зрозуміти: занадто малі шанси на успіх. Щоб не робив завод – виробник вітчизняних телевізорів, миттєво зрівнятися за конкурентоспроможністю з Імпортною продукцією йому не вдасться. Навряд чи конверсія забезпечить беззбиткове існування більшості колишніх військових заводів. Без зміни макроекономічної ситуації в країні подолання

індукованої неконкурентоспроможності значною частиною підприємств малоймовірне.

3. Реорганізація діяльності в напрямі вироблення ефективної силової стратегії. У цей час цим шляхом іде меншість найбільш сильних підприємств машинобудування, хімії, а також частина з підприємств чорної металургії й енергетичного комплексу, що перебувають у більш сприятливих умовах. Напрями адаптації до нових умов ринку в цієї групи підприємств є: різка активізація рекламної, збутової й маркетингової діяльності; перебудова системи керування (створення рекламних і посилення юридичних та фінансових підрозділів); оптимізація інвестиційного процесу (деінвестиції й перепрофілювання наявних потужностей).

3. Ситуація на спеціалізованих українських підприємствах виробничої сфери в основному тотожна описаній нами стосовно великих підприємств. Серед них можна виділити ті самі три групи підприємств (монополісти, невдачливі екс-монополісти, підприємства, які активно адаптуються).

Якщо у виробничій сфері переваги стратегії спеціалізації ще мають бути реалізовані, то в торгівлі, страховій, банківській справі вони вже в наявності. У перерахованих галузях ще й досі діє безліч приватних компаній, що становлять одна одній гостру конкуренцію.

Проте в цілому реформи полегшили долю фірм-піонерів. Свобода підприємництва дає шанс спробувати себе в піонерному бізнесі будькому з бажаючих. Порівняно розповсюдженим став варіант створення науково-виробничих фірм, що заробляють гроші звичайними торговельними операціями і витрачають їх на піонерні роботи [2, 3].

Резюмуючи все вищевикладене, можна сказати, що важливим атрибутом ринкової економіки є конкуренція. Конкуренція охоплює всі зв'язки виробництва і споживання, є єдино можливим засобом досягнення збалансованості між попитом і пропозицією і в кінцевому підсумку – суспільними потребами та виробництвом. Конкуренція виконує функцію спілкування (кооперації) та погодження інтересів виробників – у результаті поділу праці інтерес кожного з них пов'язаний і взаємодіє з інтересами інших товаровиробників. Конкуренція стимулює підвищення якості продукції та послуг. Історично важливою функцією конкуренції є формування ринкової ціни.

Список використаних джерел

1. Антонюк К.І. Дослідження конкуренції на українському ринку морозива / К.І. Антонюк // Вчені записки КІПУ. Економічні науки. – Сімферополь : НІЦ КІПУ, 2007. – Вип. 10. – С. 23 – 26.

2. Пасічник В.Г. Конкурентоспроможність фірми: навчально-методичний комплекс для студентів економічних спеціальностей / В.Г. Пасічник, О.В. Акіліна. – К. ЦУЛ, 2005. – 112 с.

3. Пушкар М.С. Планування і організація підприємств, об'єднань і комплексів: навч. посібник / М.С. Пушкар. – К.: НМК, 1992. – 256 с.

Науковий керівник: Н.І. Климович, ст. викладач.

СЕКЦІЯ 2
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

М.А. Бойко
Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

РУКОВОДСТВО ПЕРСОНАЛОМ В ПЕРИОД КРИЗИСА. ВРЕМЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

На протяжении последних нескольких лет, начиная с 2007 года, весь мир захлестнула волна всепоглощающего мирового экономического кризиса. Этот спад мировой экономики мы ощущаем и до сегодняшнего дня. «Возникновение кризиса связывают с общей цикличностью экономического развития, дисбалансами международной торговли и движения капиталов, а также перегревом кредитного рынка и особенно проявившегося его следствием ипотечного кризиса – как результата кредитной экспансии, развернутой в 1980-х – начале 2000-х годов» [3]. О том, что экономика находилась в состоянии спада, говорило много фактов, такие как рост цен на сырье, снижение спроса на рынке недвижимости, высокорискованное ипотечное кредитование и т.д. Однако, для большинства руководителей компаний, которые не обратили своевременно внимание на эти факты, кризис настал неожиданно.

Кризис в переводе с греческого языка означает «приговор, перелом, пора переходного состояния». Кроме того, что фирмы напрямую зависят от экономической ситуации в стране и мире, они могут переживать и внутренние трудности или кризис в их отрасли. В современном бизнесе кризис расшифровывают как период нестабильности, ситуация, когда надвигаются серьезные перемены. Для того, что бы предприятиям выжить в сложившейся ситуации, необходимо совершить эти перемены. Ари де Гиус в своих исследованиях расшифровывает « почему, некоторые компании живут долго и выходят обновленными из разного рода кризисов, а другие «приказывают долго жить»? Ответ оказался довольно простым: успешные компании грамотно распознают сигналы внешней среды и очень быстро перестраивают работу, неуспешные этого не делают. Кроме того, у живучих компаний есть деньги в запасе (либо доступ к деньгам)» [1]. Из его исследования также видно, что у выживших компаний происходит очень серьезное перепрофилирование деятельности, например, как в DuPont (от пороха к пластмассе) и Сторо (от горнорудного промысла к упаковке из гофрокартона). Перепрофилирование приводит к смене персонала и к его переквалификации. В период кризиса перед руководителем становится важнейшей вопрос: «Как руководить персоналом дальше?».

Чаще всего директора вынуждены минимизировать расходы компании путем сокращения штата сотрудников. При оптимизации кадрового состава необходимо провести тщательный анализ по каждому сотруднику, должна учитываться вся совокупность факторов внешней и внутренней среды. Так же руководителям необходимо осуществлять переквалификацию и обучение персонала. По статистике большинство крупномасштабных изменений в коммерческих компаниях заканчиваются неудачей именно из-за отсутствия должной работы с персоналом. Одними из ключевых задач становятся мотивация и обучение персонала. Модель "Фрайленгера и Фишера" – это оптимальный алгоритм по руководству изменениями:

«Первый шаг. Появление неуверенности.

Второй шаг. Укрепление коллективного сознания проблемы.

Третий шаг. Образование коалиции руководителей.

Четвертый шаг. Виденье и цели: предпосылки изменений.

Пятый шаг. Доведение до сотрудников видения перемен (коммуникация с сотрудниками).

Шестой шаг. Предусмотреть управление проектами.

Седьмой шаг. Воодушевление всех сотрудников.

Восьмой шаг. Планирование краткосрочных успехов.

Девятый шаг. Закрепление в организационной культуре.

Десятый шаг. Предусмотреть петли обратной связи» [2].

Каждый шаг требует особого внимания и изучения, но стоит помнить, что какой бы из них вы сейчас не совершали, на любом предприятии должна быть грамотная коммуникация с сотрудниками, двусторонняя обратная связь и процессы нематериальной мотивации.

Не стоит воспринимать кризис как «чуму», которая поражает все вокруг. Наоборот – это шанс, который поможет выйти на новый уровень, обновить и значительно улучшить кадровый состав, увеличить прибыль, выйти на новые рынки сбыта и т.д.

Список использованных источников

1. Ари де Гиус «Живая компания»/ А. Гиус. – СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005. – 286 с.

2. Фрайленгер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайленгер, И. Фишер. – М.: Книгописная палата, 2002. – 264 с.

3. Хесус Уэрта де Сото: «Вы упустили возможность стать страной номер один»: Частный Кореспондент.

Научный руководитель: С.В. Дубинский, канд. экон. наук, доц.

Н.О. Волошко,
канд. екон. наук,
доцент кафедри економіки підприємства та
міжнародного бізнесу
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

Одним з головних факторів, що обумовлюють стабільність корпоративних відносин та ступінь захисту інтересів їх учасників за будь-якою системою корпоративного управління, є правила і норми взаємовідносин між акціонерами та вищим керівництвом акціонерного товариства. Належне корпоративне управління має забезпечити високий ступінь погодженості прагнень власників та найманих вищих керівників, від чого великою мірою залежатиме можливість досягнення корпорацією задовільних фінансових результатів. Проте саме ці результати можуть ставати приводом для виникнення корпоративних конфліктів.

Різноспрямованість прагнень зазначених учасників акціонерних відносин та обмежені можливості для повного задоволення їхніх прагнень обумовлюють виникнення між ними великої кількості гострих суперечностей економічного характеру. Необхідність урегулювання таких конфліктів, забезпечення сталого співробітництва учасників корпорації призводить до необхідності формування відповідних механізмів погодження інтересів акціонерів та вищого керівництва акціонерного товариства. Найбільш розповсюдженими формами такого погодження є адміністративні (здійснення вибіркового контролю поточної діяльності вищих керівників або особисте втручання акціонерів до управління корпорацією) та економічні (удосконалення форм і систем оплати праці вищого керівництва, використання складних форм стимулювання, таких як участь персоналу у прибутках акціонерного товариства, надання керівникам та іншим найманим працівникам акціонерного товариства часток в акціонерному капіталі, використання адміністративних опціонів тощо).

Більшість науковців пояснюють економічну природу взаємовідносин акціонерів та найманих вищих керівників через дві основні концепції: сигнальну (інформаційну) та агентську.

Обидві концепції виходять з передумови про відокремлення прав власності та функцій управління в корпорації. З цієї точки зору акціонери вважаються портфельними інвесторами, що вкладають кошти до капіталу корпорації в розрахунку на отримання в подальшому частки її прибутку у виді дивідендів. Акціонер для скорочення систематичного ризику буде зацікавлений у формуванні широко диверсифікованого інвестиційного портфелю цінних паперів багатьох корпорацій, тобто мотивація

втручання інвестора до діяльності певного акціонерного товариства буде обмежуватися через рівень прибутковості вкладень у його акції. За умови прийнятності доходу акціонера у порівнянні з можливостями альтернативного використання коштів, акціонер взагалі не буде мати приводу втручатися до діяльності корпорації.

Економічні інтереси вищих керівників акціонерного товариства, навпаки, тісно пов'язано з існуванням певного акціонерного товариства, тому вище керівництво має бути значно більше за акціонерів зацікавлене в довгостроковому економічному зростанні корпорації та визначенні напрямків використання результатів діяльності акціонерного товариства (вибір між реінвестуванням та споживанням).

Інформаційна та агентська концепції економічної природи взаємовідносин акціонерів та вищих керівників з різних точок зору пояснюють причини та наслідки існування зазначених обставин.

Таким чином, вибір форми знаходження балансу між прагненнями акціонерів та вищого керівництва акціонерного товариства залежатиме від таких основних груп факторів: рівень конкуренції на товарних, фінансовому ринках та на ринку праці; співвідношення між потенційними агентськими витратами, потенційними витратами на здійснення безпосереднього втручання інвесторів в управління корпорацією та можливими збитками акціонерів від ущемлення їхніх інтересів вищими керівниками корпорації. Між цими групами факторів існує складна залежність: некомпетентні дії вищого керівництва на товарному ринку здатні призвести до скорочення котирувань акцій на фінансовому ринку, та, як наслідок, до збитків акціонерів та примусового звільнення керівників. Так само зайві обмеження з боку акціонерів щодо самостійності керівництва АТ при прийнятті управлінських рішень можуть стати причиною зниження конкурентоспроможності корпорації, зменшення акціонерного капіталу та ін.

П.В. Готвянський
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

Управління персоналом у сучасних умовах визначається як одна з найважливіших сфер функціонування організації, що здатна покращити її ефективність, забезпечити конкурентоспроможність і досягнення реалізації стратегії підприємства. Менеджмент людських ресурсів − це розробка й удосконалення методів мобілізації працівників зусиллями менеджерів, ефективне використання людського фактора, розробка кадрової політики. Сьогодні зростає усвідомлення цінності хорошої професійної освіти і вже остаточно утверди-

лося розуміння цінності людських ресурсів організації. Сильний кадровий склад забезпечує успіх організації, слабкий − веде бізнес до краху. Ефективне управління персоналом особливо важливе в умовах кризи.

Компанії в усьому світі очікують настання другої хвилі кризи. Через зниження активності ринку володарям бізнесу необхідно буде прагматичніше відноситись до витрат, в першу чергу, в сфері humanresources. У зв'язку з цим необхідним стане подальше скорочення штатів у великих міжнародних компаніях.

Важливу роль відіграє також готовність менеджерів і співробітників працювати по-новому в умовах незвичних інноваційних процесів. Таким чином, ключовою і найбільш необхідною функцією спеціалістів з персоналу стане атестація і оцінка ефективності роботи співробітників [2].

Організації стали більше витрачати ресурсів на розвиток персоналу. Провідні організації інвестують час та фінансові ресурси, але при цьому залучають меншу кількість персоналу для досягнення позитивного результату. Рівень витрат високоефективних компаній складає в середньому $1021 на одну людину [2]. При цьому більшість організацій планує оптимізувати витрати на навчання за рахунок використання дистанційних форм, а також більш ретельного відбору працівників.

З іншого боку, з метою скорочення витрат у сфері найму персоналу, ефективні організації все частіше вдаються до його аутсорсингу, лізингу і аутстафінгу.

Лізинг персоналу – фактично його «оренда» на певний час. При лізингу персоналу працівники постійно знаходяться в штаті компанії-провайдера, яка їх наймає, а потім віддає в «оренду» організації-замовнику згідно її вимог. Компанії в своїй діяльності стикаються із ситуаціями, коли колектив перевантажений, приймати в штат нового працівника нерентабельно, а робота повинна бути виконана професійно та вчасно. Лізинг персоналу дає можливість швидко замінити відсутнього фахівця, не збільшуючи штат організації.

Практика рекрутингових агентств, які в даний час в Україні виконують функції лізингових компаній, свідчить, що найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються фахівці в області організації продажів, технічний персонал, а також офісні співробітники. Значно рідше зустрічаються проекти з лізингу керівного складу компаній і фінансово-економічного персоналу. На розвиток цього ринку особливо впливає створення спільних компаній з західними партнерами, що надастьможливість переймати досвід і технології менеджменту.

Аутстафінг – це надання кадровим агентством в розпорядження підприємства персоналу для виконання певної роботи. Працівників організація-замовник, як правило, набирає зі свого кадрового резерву, які значаться у компанії-виконавця до того часу, поки це вигідно замовнику. В іншому випадку цих працівників звільняють.

Аутсорсинг – це придбання послуги певного спеціаліста, що необхідна в компанії в конкретний період часу. Міжнародний аутсорсинг і сучасних умовах стає все більш значним явищем. Сьогодні більше 50% компаній, що входять до списку «П'ятсот провідних компаній світу» за версією журналу Fortune, постійно вдаються до практики міжнародного аутсорсинг [3].

Отже, практика аутсорсингу, лізингу й аутстафінгу виступають як альтернативні способи найму, що дають можливість економити, а з іншого боку – переймати досвід і технології. Таким чином, антикризові заходи в управлінні персоналом, які були протестовані на практиці 2010 року, у 2015-му, скоріше всього, будуть удосконалюватись і орієнтуватись на мінімізацію витрат і підвищення ефективності праці.

Список використаних джерел

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.

2. Науменко Н. Прогнозы в управлении персоналом на 2012 год / Н. Науменко – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hr-portal.ru/article/prognozy-vupravlenii-personalom-na-2012-god

3. Хомутенко Л.І. Міжнародний аутсорсинг та перспективи його розвитку в Україні / Л.І. Хомутенко, І.О. Чорних // Міжнародна банківська конкуренція: теорія і практика: зб. тез доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції (27 − 28 травня 2010 р.): у 2 т. / Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». – Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2010. – Т. 1. – 135 с.

Науковий керівник: І.Г. Курінна, ст. викладач.

В.Ю. Лисак,
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри економіки підприємства
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним фактором стабільного і тривалого функціонування організації, та її поступального розвитку є високоякісне управління працівниками. Персонал починає розглядатися як основний ресурс фірми та виступати в формі людського капіталу, який втілений у накопиченні певних знань, умінь, кваліфікації, досвіді роботи, мотивації творчих здібностей працівників.

В умовах ринкової економіки України постає проблема нового осмислення сутності усієї сукупності економічних процесів, що відбуваються на нинішньому етапі. Досвід проведення реформ свідчить про необхідність посилення уваги до однієї з центральних проблем ринкової економіки – формування та ефективного використання потенціалу людини, тобто її здібностей, знань та можливостей, як основного з факторів, що забезпечує конкурентоспроможність підприємств. Ця обставина визначила те виняткове значення, якого набуло нині ефективне управління персоналом, що забезпечує розвиток підприємства в цілому.

Аналіз літературних джерел дозволить оцінити проблему управління персоналом в різних аспектах сприйняття людини та прослідкувати еволюцію відношення до людського фактора. Від сприйняття людини як робочої сили, що була придатком машинного обладнання, до усвідомлення її як основного фактору виробництва, без врахування якого будь-яке підприємство чи організація не має жодного шансу на ефективний розвиток в конкурентному середовищі.

Методологічні засади дослідження управління персоналом та його впливу на конкурентоспроможність підприємства було закладено в наукових працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, А.В. Калина, Т.П. Макаровська, Е.В. Маслов, Л.І. Михайлова, Ф.І. Хміль, Д.М. Ядранський та ін.

Для розвитку конкурентоспроможності, персоналу потрібен постійний розвиток його інтелектуальної складової, кар'єрне зростання, незалежність при прийняті рішень у межах робочого місця, участь в управлінні підприємством. Крім того, доречно формувати ефективні інформаційно-комунікативні зв'язки між працівниками, сприяти відносинам, які базуються на взаємопідтримці, партнерстві, співробітництві [1, с. 32].

Едвард В. Бак в Ельському центрі праці та управління ще в 1958 році стверджував, що люди в організації – це такі ж ресурси, як гроші чи матеріальні активи. При цьому він не тільки не зменшував роль персоналу, але й, навпаки, підкреслював важливість людського фактору [2, с. 119 – 128].

Так, Л. Вальрас вважав, що цінність, або ціна людських істот, визначається подібно іншим капітальним товарам і закликав «розглядати людські істоти винятково з точки зору мінової вартості» [3, с. 12].

Як зазначив американський дослідник Дж. Грейсон, саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Розвиваючи цю думку вчений констатує, що вже пора навчитися визначати вартість цього багатства, що сам факт його оцінки сприятиме зміні загальноприйнятих поглядів на суспільство, яке, якщо не зуміє усвідомлено вкладати капітал у розвиток людини, відстане від інших [4, с. 9].

З переходом економіки України до ринкових форм господарювання змінилась і парадигма управління підприємствами. За ситуації, яка

склалась, необхідно повністю переглянути принципи управління активами підприємства. З розвитком інформаційного суспільства такі активи як: земля, основні засоби, фінансові активи перестають бути головним фактором успішного розвитку підприємства наявність цих активів є недостатнім.

Світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним фактором стабільного і тривалого функціонування організації, та її поступального розвитку є високоякісне управління працівниками. Персонал починає розглядатися як основний ресурс фірми та виступати в формі людського капіталу, який втілений у накопиченні певних знань, умінь, кваліфікації, досвіді роботи, мотивації творчих здібностей працівників.

Без задіяння соціальних та духовних чинників, що їх уособлює у собі людина, її інтелектуального потенціалу, рівня знань, кваліфікації та практичних навиків, а також мотиваційного механізму не можна розраховувати на стабільний успіх [5, с. 22].

Список використаних джерел

1. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування / Н.Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.

2. Паулина Г. Управление человеческими ресурсами / Г. Паулина; под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.

3. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк: НАН України. Ін-т економіки пром-сті, 2007. – 348 с.

4. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: наук. видання / Г.В. Назарова., Н.Л. Гавкалова., Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.

5. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, перспективи розвитку: монографія / О.М. Бородіна. – К.: Ін-т агр. економіки УААН, 2003. – 274 с.

Y.O. Perepelytsya
Alfred Nobel University, Dnipropetrovs'k

PERSONNEL MANAGEMENT IN A CRISIS

Improving the competitiveness of the organization, including time of crisis, to a great extent determined by the quality of existing staff: his qualifications, potential degree of cohesion and loyalty to the organization and motivation for high performance. Of course, the quality of individual leaders play an

important role in the efficient operation of the enterprise, but its stability and the degree of «survival» depends primarily on the quality of the «middle» of staff who, in turn, are determined by the existing system of labor management.

As a rule, one of the basic causes of the crisis situation of domestic enterprises, along with micro- and macroeconomic factors is the disparity between the principles and management practices to modern market economy.

The leaders of the company are too strong stereotypes administrative management system, for which the auxiliary staff is a resource, and each employee is considered only as easily replaceable "cog" mechanism.

Proper use of the organization's staff, according to their abilities, is one of the main reasons for its success. Conversely, lack of knowledge abilities of people and hence their potential working capacity is one of the possible causes of the crisis organization. As practice shows, the domestic company, located in a systemic crisis, often confronted not only with the problems of technological or financial nature, but also with problems in the field of personnel management, the main ones:

– excessive rigidity and hierarchical organizational structures;
– monopolization of information, authority, and responsibility in the management of the enterprise;
– lack of a clear, rational distribution of functions between departments, duplication of effort;
– lack of common to all personnel traditions and norms of behavior;
– low labor discipline;
– excessive number of employees, the disparity of its qualification structure needs of the enterprise;
– low productivity, etc.

All the above phenomena are due, primarily, to the disadvantage of the existing enterprise system management work. Thus, the improvement of human resource management is one of the areas of anti-crisis strategy of the company, which should be reflected in the anti-crisis program.

This program should include a reorientation to a fundamentally new goals and methods of work with the staff.

These include:

– orientation to the fullest use of existing enterprise human resources;
– reduction of hierarchical levels of management, simplifying organizational structures through decentralization of powers and responsibilities across the enterprise;
– development of objective criteria for assessing the effectiveness of the employees;
– improving incentives for employees, the transition to an extremely flexible system of remuneration, a reference to the employee's effective work not only in the workplace but also to achieve the ultimate goals of the enterprise as a whole;

– creation of an effective system of improving human resource capacity of the enterprise on the basis of staff development programs;

– development of corporate culture, provides a high socio-economic indicators.

It should be noted that according to the concept of organizational culture, adopted in modern management, the organization is seen as a living organism capable of using its own resources for constant renewal. Adapting to changes in the environment is regarded today as the norm of the enterprise in the market economy. The success of this adaptation is determined by how employees are integrated into the value system of the enterprise, whether they are ready for constant innovation, there is a single enterprise organizational culture or each social group lives by its own rules.

Scientific Supervision: O.M. Zborovs'ka, Phd, Prof.

С.В. Пришляк
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

МОТИВАЦІЯ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність [1].

Стимулювання праці – це комплекс заходів, які є засобом задоволення конкретних потреб працівника, здебільшого матеріальних. Простіше кажучи, мотив – це якийсь імпульс, що викликає спонукання до дії заради досягнення мети, що не суперечить внутрішнім установкам людини, а стимул, у свою чергу, – жаданий об'єкт. Мотивація – процес внутрішніх спонукань, а стимулювання – процес спонукань ззовні. Для управління персоналом цінними є знання, за допомогою яких можливо управляти процесами мотивації та стимулювання працівників [2], тобто те, яким чином керівництво може прийти до оптимальної керованості цими процесами, залежно від обраної мети.

На мотивацію співробітника впливають фактори мотивації. Вони бувають внутрішні та зовнішні. До внутрішніх факторів можна віднести самореалізацію, самоствердження, творчість, задоволення від виконаної роботи. Зовнішніми факторами мотивації можуть бути просування службовими сходами, визнання та положення в суспільстві. Таким чином, внутрішні фактори служать для отримання задоволення від наявних умов і об'єктів, а зовнішні – спрямовані на придбання відсутніх об'єктів і забезпечення відсутніх умов [3].

Стимулювання співробітників здійснюється зазвичай керівництвом організації за допомогою певних методів, але дохід та матеріальне стимулювання залишаються одними з головних факторів зацікавленості робітників. Нематеріальні методи мотивації – гнучкий графік роботи, можливість ініціативи, співпраця в команді, довіру керівництва. Отже, стимулювання персоналу – це вживані заходи, що забезпечують співробітникам гідні умови праці та задоволення їхніх особистих інтересів.

Для формування правильної мотивації та стимулювання керівнику необхідно дотримуватися чітких правил: визначити мету, для якої потрібен конкретний співробітник; сформувати довгострокові та формувати короткострокові плани мотивації та стимулювання, орієнтуючись на зовнішні та внутрішні чинники мотивації, вибираючи правильні методи стимулювання; сам керівник зобов'язаний вести себе гідно, правильно налаштовувати і виховувати співробітників, уникати управлінських помилок, пов'язаних з управлінням персоналом.

Система мотивації повинна стимулювати співробітників до ефективної роботи і бути економічно виправданою. Для успішної мотивації при створенні системи стимулювання необхідно орієнтуватися на такі вимоги:

– об'єктивність: розмір винагороди працівника має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;

– передбачуваність: працівник повинен знати, яку винагороду він отримає в залежності від результатів своєї праці;

– адекватність: винагорода має бути адекватно трудовому внеску кожного працівника в результаті діяльності всього колективу, його досвіду та рівню кваліфікації;

– своєчасність: винагорода має слідувати за досягненням результату як можна швидше (якщо не у формі прямого винагороди, то хоча б у вигляді обліку для подальшої винагороди);

– значимість: винагорода має бути для співробітника значущою;

– справедливість: правила визначення винагороди повинні бути зрозумілі кожному співробітнику організації та бути справедливими, в тому числі з його точки зору [5].

Один з найбільш поширених варіантів оплати праці є виплата постійної частини винагороди (щомісяця) і його змінної частини (за результатами праці). Помилково вважати, що ефективно мотивувати персонал компанії можна тільки за рахунок виплати змінної частини винагороди. Хоча постійна частина винагороди і не дозволяє зорієнтувати співробітників на більш інтенсивну працю та вирішення конкретних завдань, вона покликана сформувати у них лояльність по відношенню до компанії (спрямована на формування довгострокових стимулів). При таких обставинах питання удосконалення системи матеріального стимулювання є одним з першочергових завдань, що стоять перед керівництвом.Створення системи по-

стійних (базових) виплат повинно проводитися за підсумками формування структури персоналу. Для визначення конкретних значень заробітної плати кожної групи посад:

– оклади встановлюються керівництвом компанії на основі особистого досвіду та власних уявлень про ринок праці;

– посади ранжуються за ступенем важливості топ-менеджерами компанії.

Потім визначається сумарний фонд заробітної плати, який розподіляється за посадами відповідно до присвоєної ступенем важливості. Після розподілу фонду заробітної плати оклади коригуються;

– кожній посаді присвоюються бали за кількома факторами. Вибираються ті фактори, які визнаються членами експертної групи найбільш важливими (інтенсивність праці, кваліфікація, відповідальність і т. д.). Після цього посади ранжуються у відповідності з набраними балами [6].

Для координації зусиль персоналу на конкретних завданнях необхідно створити змінну частину винагороди, що виплачується співробітникам, яка буде залежати від якості їх роботи. До змінного матеріального стимулювання відноситься виплата відсотків, бонусів і надбавок.

Важливе значення мають і непрямі стимули. Непряме матеріальне стимулювання (соціальний пакет) – це оплата харчування співробітників, оплата (або надання) транспорту, додаткових послуг (медична страховка, абонемент у спортивний клуб і т. ін.).

Вибір того чи іншого інструмента непрямого матеріального стимулювання співробітників багато в чому залежить від статусу чи рангу, займаного співробітником в посадовій ієрархії: чим вище ранг, тим більше дорогий соціальний пакет може бути йому надано.

Крім того, при проектуванні складу соціального пакету доцільно враховувати мотиваційну спрямованість співробітників. Якщо одного працівника найкращим чином будуть мотивувати непрямі матеріальні стимули, що підкреслюють його статус (службовий автомобіль, телефон та ін.), то для іншого більш цінними будуть стимули, спрямовані на його розвиток (наприклад, оплата навчання). Непряме матеріальне стимулювання дає так званий «колективний ефект» – сприяє згуртованості колективу, зменшенню плинності кадрів. Крім того, такий вид мотивації звичайно обходиться компанії дешевше, ніж пряме матеріальне стимулювання [6].

Мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу необхідно розглядати як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва. Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів працівників, необхідно постійно вдосконалювати систему оплати праці таким чином, щоб вона повною мірою забезпечувала відтворення робочої сили, враховувала умови та результати праці, стимулювала підвищення кваліфікації, продуктивності, якості продукції, раціональне використання і економію всіх видів ресурсів. Правильно по-

будована система мотивації буде давати працівникам потужний стимул для якісного виконання трудових обов'язків, що призведе до підвищення продуктивності праці, збільшення обсягів випуску продукції і відповідно збільшення прибутку.

Список використаних джерел

1. Сорочайкин А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. – 104 с.

2. Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А.Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – №1(1). – С. 121 – 125.

3. Рассадін В.В. Мотивація і стимулювання трудової діяльності персоналу / В.В. Рассадін // Праця і соціальні відносини. – 2008. – № 3. – С. 53 – 59.

4. Петренко Е.П. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией / Е.П. Петренко, Т.П. Хрипкова, Т.А. Сентябова// Клиническая лабораторная диагностика. – 2006. – № 9. – С. 22 – 23.

5. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. Л.А. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 360с.

6. Дудник И.П. Построение системы управления персоналом в условиях длительного кризиса / И.П. Дудник // Управление персоналом. – 2008. – №23. – С.21 – 24.

Науковий керівник: Н.О. Волошко, канд. екон. наук.

М.Д. Ротару, М.В. Демченко
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Повышение уровня конкурентоспособности организации, в том числе и в условиях кризиса, в решающей степени определяется качеством имеющегося персонала: его квалификацией, потенциалом, степенью сплоченности, лояльностью к организации и мотивацией к высокопроизводительному труду. Правильное использование сотрудников организации, в соответствии с их способностями, является одной из главных причин ее успешной работы. И наоборот, незнание способностей людей, а следовательно, и их потенциальных рабочих возможностей является одной из возможных причин кризиса организации.

Разработка антикризисной программы производится на основе диагностирования сложившейся на предприятии системы управления персоналом. С помощью диагностики выявляются особенности персонала,

его мобилизационные и адаптивные возможности, степень инновационной направленности, т.е. факторы, способствующие и препятствующие эффективной реализации задач вывода предприятия из кризиса. К наиболее часто используемым формальным оценочным методам относится анализ статистических данных.

Процессы сокращения численности персонала, проводимые в рамках антикризисных программ, не означают прекращение найма работников. Задача совершенствования качественных параметров персонала зачастую неразрешима без притока новых квалифицированных работников, особенно в жизненно важные и приоритетные для предприятия области деятельности. Однако принципы подбора кадров в условиях кризиса на предприятии несколько видоизменяются. Часть руководителей должна быть заменена кандидатами «извне», это связано с необходимостью основательной ломки имеющихся стереотипов деятельности того или иного подразделения, не соответствующих целям организации. Чтобы снизить риск при приеме на работу новых сотрудников, целесообразно заключать с ним договор с максимально допустимым законом испытательным сроком. Это дает управляющему составить мнение о квалификации работника о его фактической результативности, а в случае неудовлетворительных результатов – расторгнуть трудовой договор в упрощенном порядке без согласования с профсоюзным органом и выплаты выходного пособия. При заключении трудовых контрактов с молодыми руководителями необходимо предусмотреть максимальный испытательный срок.

Одним из важнейших этапов реализации программы совершенствования состава и структуры персонала является адаптация оставшегося персонала к новым условиям деятельности. Проведение реорганизации влечет за собой как положительные, так и отрицательные последствия для персонала. К последним можно отнести возросшую нагрузку на сотрудников, стрессовое состояние, как рядовых работников, так и руководителей разных уровней, необходимость освоения работниками новых должностных функций, совмещения работ и т. п. Антикризисные программы в области управления персоналом должны предусматривать своевременную постановку перед трудовым коллективом новых приоритетных целей и задач, предусматривать привлечение стимулирование работников к выработке решений и участию в управлении на разных уровнях, их сплочение. Успех адаптации определяется, прежде всего, тем, удалось ли сформировать новые стереотипы трудового поведения работников, позволяющие организации выйти из кризисного состояния.

В антикризисном управлении особое главенствующее значение имеет качество руководства, способность основных менеджеров предприятия решать самые, казалось бы, неразрешимые проблемы бизнеса, используя весь современный управленческий инструментарий на основе новаторских методов и приемов. Основные требования:

а) наличие глубоких знаний в области управления предприятием;

б) высокая компетентность в вопросе технологии производства в той отрасли производства, к которой относится фирма по виду и характеру своей деятельности;

в) владение не только навыками администрирования, но и предпринимательства, умение контролировать ситуацию на рынках, проявлять инициативу и активно перераспределять ресурсы фирмы в наиболее выгодные сферы применения;

г) способность принимать обоснованные и компетентные решения на основе согласования с нижестоящими руководителями и работниками, также в сфере распределение и оценка результатов участия каждого в их исполнении.

Для работников предприятия, оказавшегося в условиях системного кризиса, большое значение имеет демонстрация руководителем своей близости к коллективу. Разумеется, немаловажное значение для мобилизации коллектива имеет доверие к профессиональной компетентности и социальной ответственности управляющего, вера в то, что он достаточно тверд, чтобы воплотить задуманное, и достаточно квалифицирован, чтобы сделать это с наименьшими потерями для коллектива. Иными словами, крайне желательно наличие у антикризисного управляющего неких личностных черт, которые позволяют ему сплотить коллектив вокруг себя и мобилизовать его на реализацию антикризисной программы.

Список использованных источников

1. Ряховская А.Н. Сравнительный анализ зарубежного законодательства о банкротстве / А.Н. Ряховская, Е.А. Файншмидт // Экономические аспекты функционирования предприятий. Международная практика. – М: ИЭАУ, 2005.

2. Павлова И.В. Проблемы формирования финансово-промышленных групп / И.В. Павлова. – М.: Машиностроитель. – 1998. – № 4.

Научный руководитель: Н.И. Климович, ст. преподаватель.

О.Г. Сандомирська
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ОРГАНІЗАЦІЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Швидкі темпи науково-технічного прогресу, перехід до інформаційного етапу розвитку суспільства, широке застосування інноваційних тех-

нологій – все це обумовлює нові потреби до якості робочої сили. Одним з найважливіших завдань стає забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційної структури кадрів швидко змінному матеріально-технічному базису виробництва. Відставання професійних знань від вимог виробництва знижує ефективність використання трудових ресурсів і устаткування, викликає необхідність додаткового кадрового залучення до виробництва. По оцінках фахівців, в даний час лише половина робітників має необхідний рівень професійної підготовки. Покращення її якості за допомогою системи безперервного професійного навчання кадрів є одним з основних резервів підвищення ефективності виробництва.

На даний момент від керівників і фахівців потрібний високий рівень компетентності, ділова ініціатива, сучасне економічне мислення, опанування нових методів керівництва і управління. Для вирішення цих завдань необхідна корінна перебудова системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, що здатна забезпечити випереджаюче безперервне професійне навчання працівників усіх галузей господарства.

Але єдина загальновизнана теорія безперервної освіти і система заходів по її здійсненню поки що не склалися. На практиці зараз найчастіше реалізуються суто прикладні цілі – підвищення рівня професійної підготовки фахівців і робітників. Одна з основних цілей безперервної освіти – розширення і диверсифікація освітніх послуг, які доповнюють базову шкільну або вузівську освіту. Цим визнається недостатність або нездатність базової системи навчити людину всьому, що йому доведеться робити протягом трудового життя [1].

У певній мірі безперервна освіта прирівнюється до освіти дорослих, оскільки йдеться про різні форми перепідготовки, підвищення кваліфікації і культурного рівня осіб, що перевищили звичайний вік базового навчання. На такому розумінні заснована загальнонаціональна система безперервної освіти у Франції. В інших зарубіжних країнах робляться спроби впровадження в національну систему освіти нетрадиційних навчальних закладів та видів навчання, що доповнюють базову освіту, відрізняючись від нього в організації та методах навчання. Це, зокрема, неформальні курси, школи, різного роду програми з навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації при існуючих навчальних закладах. Одним з напрямків стало створення нетрадиційних навчальних закладів: «університетів без стін», «шкіл гнучкого навчання». Освіта ведеться методами, розрахованими на специфічний контингент учнів без відриву від виробництва [1].

Для України проблема навчання персоналу в організації особливо актуальна. Так як велика кількість підприємств працює із застарілим обладнанням, технологіями і методами управління, це об'єктивно породжує необхідність перетворень, які вимагають від працівників нових знань, умінь і навичок. Отже, для того, щоб підприємства в нашій державі активно розвивалися, були успішними і конкурентоспроможними необхідно створи-

ти систему навчання персоналу, як один із способів, що допомагає генерувати нові ідеї для бізнесу, розробляти і впроваджувати сучасні технології і системи, а також готувати високо професійних, орієнтованих на успіх співробітників. Тому в певний момент перед керівником кадрової служби компанії постає питання: як навчати?

Вибір шляху залежить від багатьох факторів: цілей і завдань, які організація ставить перед навчанням, прямої і непрямої вартості навчання, часу, відпущеного на навчання, складу учасників (їх кваліфікації, мотивації, попередньої підготовки), кваліфікації та компетентності викладачів, розміру і сформованої структури компанії. Необхідно зрозуміти, що у вирішенні проблем навчання персоналу разові заходи результатів не дадуть. Повинна бути ціла методика, спрямована на професійний розвиток та кар'єрне зростання фахівців компанії.

Методи навчання персоналу різноманітні. Навчання персоналу може проходити у вигляді тренінгів, відеотренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації, стажування, інструктажу, наставництва і консультування на робочому місці, використання програмного забезпечення і багато чого іншого. Дані методи навчання повинні здійснюватися без відриву від виробництва до початку робочого дня або по його закінченню. Для перевірки ефективності таких методів навчання необхідно оцінити отримані працівниками знання. Оцінку знань можна проводити різними методами залежно від форми і методів навчання. Так, наприклад, працівники можуть здавати тестування, іспит, писати будь-яку роботу (наприклад, бізнес-план), можуть бути проведені ділові ігри, практика (наприклад, при розвитку навиків публічних виступів, формою оцінки отриманих навиків може бути публічний виступ перед структурним відділом організації).

Отже, процес безперервного навчання персоналу – це невід'ємна частина кадрової політики успішної організації, який може переслідувати найрізноманітніші цілі: підвищення якості людських ресурсів; підвищення якості продукції або послуг, вироблених організацією; проведення організаційних змін, у тому числі пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища; розвиток персоналу; поліпшення системи комунікації в організації, формування організаційної культури. Недостатня увага до нього або неправильна його організація може породити безліч проблем на підприємстві, які, в кінцевому рахунку, знижують ефективність роботи. Безліч видів, форм і методів освітнього процесу дозволяє вибрати один або кілька підходів до кожної окремої унікальної соціальної організації, що дозволяють досягти поставлених цілей.

Список використаних джерел

1. Щёкин Г.В. Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г.В. Щёкин. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.

Науковий керівник: І.Г. Курінна, ст. викладач.

А.В. Стариковська
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Світова криза стала найважливішою реальною характеристикою сучасної економічної системи, однією з найбільш впливових сил, що визначають хід розвитку нашої планети. Вона торкається практично всіх сфер громадського життя, включаючи економіку, політику, ідеологію, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку, спосіб життя, а також самі умови існування людства. Заради збереження переваги конкурентоспроможних ринків при наявності чітких правил та політичних і географічних кордонів і спрямованості цих перетворень на задоволення потреб людини управління має ставати більш ефективним і скоординованим. В першу чергу це стосується управління персоналом, тому що саме людський чинник є одним з визначальних для підприємств в умовах кризи [1].

Криза персоналу визначає невідповідність діяльності персоналу новим умовам, що виникли у процесі розвитку організації. Основні симптоми кризи управління персоналом на підприємстві: почастішання конфліктів; скорочення кількості робочих годин (змін) та наявність надлишкового персоналу; посилення плинності кадрів; збільшення кількості неявок на роботу; зниження продуктивності праці; ігнорування вказівок керівництва; погіршення дисципліни, страйки.

Тому сьогодні, в умовах кризи, вважається можливим почати спробу визначити і сформулювати такі принципи антикризового управління персоналом, що повніше, конкретніше відбивали б сучасний дуже суперечливий етап соціально-економічного розвитку [2]. Ці принципи дозволяли б менеджерам і підприємцям вчасно запобігати кризі, ефективно управляти персоналом в умовах кризового стану організації і забезпечувати вихід організації з кризового стану з мінімальними втратами.

Організації, які навіть під час кризи будуть демонструвати лояльність до свого персоналу, тим самим підтвердять, що люди є дійсно важливими. Саме такі організації, орієнтовані на людей і на стосунки, зможуть розраховувати і на відповідну лояльність та довіру не тільки своїх працівників, але й клієнтів. Керівництву підприємств необхідно знайти недорогий і ефективний спосіб забезпечити бізнес професійною підтримкою і організувати безперебійну роботу основних підрозділів [3, 4].

Одним з оптимальних способів є аутсорсинг, а саме передача певних функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у відповідній галузі.

Кадровий аутсорсинг в умовах кризи є якнайкращим способом економії засобів і скорочення статті адміністративних витрат. При цьому

якість послуг, що надаються, стоїть на високому професійному рівні за рахунок вузької цілеспрямованої спеціалізації компанії-провайдера.

Керівнику може здатися, що відмовившись від аутсорсингових послуг і додавши внутрішньому фахівцю додаткове навантаження, він збереже гроші і скоротить витрати. Насправді ж таке рішення тільки збільшить витрати, оскільки утримання власних висококваліфікованих фахівців, яким необхідні регулярна висока зарплата, соціальні гарантії, робочі місця, додаткові виплати, коштує набагато дорожче [5, 6].

Компанії, які вводять використання зовнішніх послуг в свою роботу, в результаті зменшують загальні витрати. Таким чином, скориставшись послугами кадрового аутсорсингу, компанія здобуває економічно вигідного професійного партнера, який на перший погляд є його внутрішнім фахівцем, але в той же час залишається самостійним і юридично незалежним.

Тимчасовий працівник, на відміну від постійного, одержуватиме тільки зарплату залежно від реально відпрацьованого за місяць часу. Термін такого контракту може бути до одного року, після чого працівника або повернуть в штат, або переведуть на інший тимчасовий проект.

Передача персоналу в аутсорсинг передбачає використання його колишніх знань і навиків на новому місці. Переведення працівника на іншу роботу здійснюється згідно з статтями 32, 33 Кодексу законів про працю України. Без згоди працівника власник або уповноважений ним орган не має права в одноосібному порядку здійснювати такі дії [7, 8].

Звернувшись до послуг аутсорсингу персоналу, компанія дістає можливість: перерозподілити статті бюджету; зняти з себе велику частину юридичної відповідальності перед працівниками; вилучити або зменшити витрати на звільнення працівників у зв'язку із завершенням проекту; вилучити витрати на підбір персоналу; вилучити витрати, пов'язані з розрахунком заробітної платні.

Підприємство отримує багато переваг при застосуванні аутсорсингу, а саме: фокусування власних ресурсів на основних цілях бізнесу; зниження собівартості функцій, переданих аутсорсеру; отримання доступу до ресурсів, яких немає у компанії, наприклад, при розвитку діяльності в регіонах, або при створенні нового бізнесу; доступ до новітніх технологій. Компанія-аутсорсер за рахунок ефекту "оптових" продажів своїх послуг має більше стимулів і можливостей вкладати кошти в придбання і освоєння нових технологій, що в рамках окремого підприємства може бути нерентабельним [9]; надійність: аубсорсинг передбачає виконання компанією-аутсорсером численних однотипних завдань клієнтів, що забезпечує швидке накопичення практичного досвіду; передача відповідальності за виконання конкретної функції; свобода направлення інвестицій в інфраструктуру компанії.

Аутсорсинг знижує необхідність інвестування на підтримку другорядних функцій і в розвиток напрямів, що не забезпечують основну частку прибутку компанії.

Підводячи підсумок, можна стверджувати, що підприємства, які починають діяти без чіткого розуміння ситуації та скорочувати витрати на персонал, масово вивільнювати працівників, знижувати заробітну плату без економічного обґрунтування потреби в таких діях, ризикують залишитися в критичний момент без цінних висококваліфікованих працівників, які є запорукою успішного виведення компанії з будь-якої кризової ситуації. Тому кадровий аутсорсинг сьогодні один з найдієвіших інструментів, яким може скористатися організація для скорочення витрат і стабілізації фінансового положення. Однак, слід відмітити, що він потребує постійного удосконалення та розвитку у відповідності до мінливих вимог зовнішнього та внутрішнього середовища кожного окремого підприємства.

Таким чином, ті підприємства, які системно підходять до управління, не надто болісно відчувають кризу, а ті, які працюють лише у короткостроковій перспективі, можуть доволі суттєво відчути наслідки світової фінансової кризи.

Список використаних джерел

1. Соколовская, В. Поддержка со стороны / В. Соколовская // Статус. – 2009. – № 17 – 18. – С. 38 – 41.

2. Конопльова І. Організаційно-економічний механізм інституційного забезпечення управління економікою: державний та регіональний аспект / І. Конопльова, В. Папп // Економіст. – 2008. – № 6. – С. 46 – 51.

3. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39 – 47.

4. Попова О. Особливості управління системою мотивування в процесі стратегічного управління підприємством / О. Попова // Економіст. – 2006. – № 12. – С. 52 – 57.

5. Данюк В. Формування мотиваційної політики на підприємствах / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 36–40.

6. Лазукин М. Аутсорсинг выгоден всем / М. Лазукин // Управление персоналом. – 2004. – № 7. – С. 22 – 24.

7. Заневский В. Практики об аутсорсинге / В. Заневский // Управление персоналом. – 2004. – № 7. – С. 20 – 21.

8. Плыгунова, И. Персонал для аутсорсинговых работ / И. Плыгунова, Ф. Адлер // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 10. – С. 22 – 30.

9. Игольникова Е. Плюсы и минусы аутсорсинга маркетинговых услуг: мнение экспертов / Е. Игольникова // Маркетинг и реклама. – 2008. – № 2 (138). – С. 64 – 68.

Науковий керівник: І.Г. Курінна, ст. викладач.

І.Л. Яріз
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Фінансово-економічна криза, що охопила економіку України наприкінці 2009 року, призвела до значного падіння обсягів виробництва на більшості підприємств України. Це сприяло загостренню низки проблем, зокрема вплинуло на зростання рівня безробіття. Так, у січні-березні 2013 р. показник безробіття в Україні (за методологією МОП) становив 9,1% працездатного населення [1]. Кількість зареєстрованих безробітних в Україні на кінець листопада 2013 становила 423,8 тис. осіб і складає 1,5% населення працездатного віку, тоді як рік тому цей показник складав 1,6% [1]. Наслідком цього стало і значне зростання частоти виникнення кризових явищ в управлінні персоналом підприємств, пов'язаних із масовими скороченнями чисельності працюючих, переходом на неповний робочий час, зниженням рівня оплати праці. В таких умовах особливої актуальності набирають питання антикризового управління персоналом, які фокусуються на проблемах менеджменту персоналу в умовах попередження кризи або з моменту її виникнення: оптимізація чисельності персоналу, скорочення тривалості робочого дня, зниження соціальної напруженості та недопущення конфліктів, зниження мотивації персоналу та падіння рівня оплати праці.

Діяльність підприємств в умовах кризи суттєво відрізняється від його стабільного функціонування. У зв'язку з цим антикризове управління персоналом значно відрізняється від традиційного управління персоналом і має носити системний характер. Зокрема, кризові ситуації суттєво змінюють організаційну поведінку персоналу, загострюють соціальне та психологічне напруження в колективі, потребують мобілізації власного потенціалу та нестандартних підходів до вирішення завдань.

Антикризове управління персоналом потребує розробки і реалізації комплексу заходів тактичного та стратегічного характеру [3].

Криза управління персоналом може виникнути в двох випадках, криза управління персоналом як наслідок системної кризи та криза управління персоналом як першоджерело системної кризи. Відповідно, можна говорити про два типи криз управління персоналом, які різняться механізмом та причиною виникнення, а також обумовлюють суттєві відмінності у формуванні системи антикризових заходів, суттєво різняться завданнями, функціями, стратегією та тактикою антикризового менеджменту.

Перший тип кризи – криза управління персоналом, що є наслідком економічної, фінансової або іншого виду кризи, яка охопивши підприємство набула системного характеру. Результатом значного погіршення фінансово-економічного стану підприємства стає необхідність зниження

витрат та переходу в режим економії, з відповідним відображенням на персоналі підприємства: скороченні його чисельності, скороченні тривалості робочого дня, простоях, зниженні рівня оплати праці за рахунок доплат, надбавок премій. Така ситуація потребує адаптації персоналу підприємства до кризових явищ, які виникли. Відповідно, для такого типу кризи доцільним є застосування стратегії адаптації, тобто пристосування персоналу до ситуації, що склалася.

Другий тип кризи – криза управління персоналом, яка виникає внаслідок невдалої кадрової політики, та може мати наслідком виникнення системної кризи на підприємстві. Така криза є результатом невдалої кадрової політики підприємства, тобто дисбалансу процесів відновлення та збереження чисельного і якісного складу кадрів, розвитку персоналу відповідно до потреб самої організації, вимог чинного законодавства, стану ринку праці. Система заходів у випадку виникнення такої кризи може мати ліквідаційний або превентивний характер. При виникненні системної кризи внаслідок кризи управління персоналом, потрібно застосовувати заходи орієнтовані на ліквідацію кризових явищ. При вчасному застосуванні заходів превентивного характеру, можливо не допустити розвитку системної кризи.

Загалом, можна сказати що усі стратегії антикризового управління персоналом орієнтовані на виживання підприємства з найменшими втратами кадрового потенціалу та забезпечення максимально можливого соціального захисту персоналу.

Враховуючи вищевикладене, слід відзначити що, в умовах кризи підприємствам слід рекомендувати застосування активної кадрової політики, за якої керівництво підприємства має не тільки прогноз, але і засоби впливу на ситуацію; кадрова служба здатна розробити антикризові кадрові програми, проводити постійний моніторинг ситуації і корегувати виконання програм відповідно до параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища.

Таким чином, виважений підхід до розробки стратегії антикризового управління персоналом забезпечить своєчасну діагностику та реагування на виникнення кризових явищ в сфері управління персоналом, сприятиме зростанню конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Список використаних джерел

1. Статистична інформація про ринок праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

2. Турова Т.В. Антикризове управління підприємством – системний підхід / Т.В. Турова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/ Bi/2010_1/103-108.pdf

3. Шершньова З.Є. Антикризове управління підприємством: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / З.Є. Шершньова, С.В. Оборська. – К.: КНЕУ, 2004. – С. 99 – 101.

Науковий керівник: І.Г. Курінна, ст. викладач.

СЕКЦІЯ 3
ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В.П. Андросов,
директор ТОВ «Ukrainian Training Centre»

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

«Накласти однією рукою владу уряду на власність громадян, а іншою дарувати її привілейованим особам в якості допомоги приватним підприємствам і для створення приватних статків - це ніщо інше як пограбування, хоча це і робиться під виглядом закону і іменується оподаткуванням.»
(Верховний Суд Сполучених Штатів,
з процесу Асоціації позик і заощаджень проти Топека)

На даний момент, неможливо уявити жодну світову економіку без системи оподаткування. І детально зрозуміти її сутність та функції можна тільки проаналізувавши історію та передумови виникнення податків.

Для цього треба згадати світ, в якому не було податків. Кожна людина сама здобувала собі їжу, виробляла знаряддя праці, напувала землю, проводила дорогу до свого пасовиська, словом, забезпечувала себе всім сама. Пізніше люди зрозуміли, що у когось краще виходить полювання, у когось краще робити знаряддя праці, хтось краще вміє вирощувати овочі. І люди почали обмінюватися товарами.

Так само є і інший шлях придбання багатства, це коли можливо силою забрати його в іншого. Інших шляхів задовольнити свої потреби не існує. Але виходило так, що поки люди займалися виробництвом товарів і послуг і подальшим обміном, завжди знаходився той, хто намагався привласнити це все силою. Оберігати себе від цілого племені варварів дуже дорого. Згодом з'явилася група людей, які пообіцяли створити армію взамін на те, що люди будуть віддавати їм частину свого нажитого багатства. Вони так само пообіцяли побудувати дороги між селами, щоб збільшити товарообіг і, тим самим, всі почнуть заробляти більше. Це стало передумовою для створення податкової системи.

Жан-Батіст Сей у своєму трактаті про політичну економію описує податки так: «Оподаткування - це перехід частини національного продукту з рук приватних осіб в руки уряду для оплати громадських витрат або суспільного споживання. Як би вони не називалися, кожен податок, внесок, мито, акциз, митний збір, контрибуція, субсидія, дар чи пожертву на ділі є тягарем, покладеним чинної урядової владою на людей, як окремо,

так і об'єднаних у корпорацію, для забезпечення за їх рахунок тих видів споживання, які вона може вважати корисними» [1].

Неможливо оцінити вплив податкової системи без визначення ролі підприємств в економіці. Економіка тримається на споживанні, а споживання задовольняється за рахунок виробництва. Чим більш ефективно виробництво, тим нижче ціни, тим більший попит, тим більше споживання. Виробництво ж тримається на двох стовпах:

1. Капіталісти (люди у яких є гроші, тобто інвестори)

2. Підприємці (у яких немає грошей, але є вміння вести справу).

Відповідно, успіх виробництва залежить від того, скільки капіталу зміг накопичити капіталіст і виділити його підприємцю. Таким чином, податок представляє собою зменшення виробничого капіталу і передача його в руки споживання, причому для штучно створеного споживання. Саме тому економіст Людвіг Фон Мізес [2] говорив, що витрати держави, як і податки, повинні бути мінімальними.

Отже, виходить, що податки віднімають грошові активи у успішних підприємців (так як, у неуспішних податки брати нізвідки), тим самим перешкоджаючи споживанню цього багатства господарями. Підприємець може витратити ці кошти на розширення виробництва або ж на інші особисті потреби, в тому числі і дозвілля (тобто в обмін на товари, які він сам не виробляє). Відбираючи у нього частину багатства через оподаткування, ми позбавляємо його можливості брати подальшу участь в економіці. Улюблений контраргумент, яскраво виражений в сучасних підручниках з оподаткування, це те, що витрати держави відіграють таку ж важливу роль у формуванні стійкої економічної ситуації.

Сей пише: «Майже завжди думали, що цінність, яку платить суспільство за суспільні послуги, повертається йому в іншій формі, і доводили це, між іншим, тим, що все, що отримує уряд і його агенти, вони відновлюють тим, що самі витрачають. Але це помилка, і помилка тим більше шкідлива за своїми наслідками, що спричинила за собою страшні розкрадання, вчинені без всякого докору сумління. Цінність, доставлена платником податку, передана їм задарма; уряд скористався нею, щоб купити працю, предмети споживання, продукти – одним словом, те, що має таку ж цінність. Покупка не є відновлення цінності. ... Споживання продуктів завжди буде втраченою цінністю, хто б не був її споживачем, і притому вона буде втрачена без винагороди того, хто не отримав нічого в обмін на неї. Але в даному випадку треба вважати відшкодуванням ту вигоду, яку платник податку отримує від служби посадової особи або від споживання, зробленого на загальну користь» [1].

Багато прихильників високих податків часто люблять оперувати тим фактом, що країни, де високі податки досягли великих економічних успіхів. Приводять в приклад скандинавські країни, Європи та Північної Америки. Це є логічною помилкою, класичним прикладом post hoc ergo propter

hoc (після цього – значить внаслідок цього). З того, що одночасно високі податки і високий рівень багатства спостерігалися пізніше, ніж низькі податки і менше багатство, робиться висновок, що зростання податків збільшує багатство. Такий спосіб аргументації настільки ж переконливий, як, наприклад, наступне міркування (справедливо висміяне Сеем): виходячи з того, що багаті люди споживають більше, ніж бідні, можна зробити висновок, що їх високий рівень споживання є причиною багатства. Багаті люди є такими не завдяки високому рівню споживання, а всупереч йому (так як раніше вони утримувалися від споживання і робили дії, спрямовані на створення цінностей) – таким чином, поняття «оподаткування» передбачає, що людство може стати процвітаючим не завдяки високим податкам, а всупереч їм.

Список використаних джерел

1. Say, Jean-Baptiste, A Treatise on Political Economy, Philadelphia: Lippincott, Grambo & Co., 1855

2. Ludwig von Mises, The Theory of Money and Credit, 1981: Indianapolis. Ind. Liberty Fund. ISBN 0-913966-70-3. 541 ст. (ISBN 0-913966-71-1).

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

І.В. Божко
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність виробництва належить до ключових категорій ринкової економіки, яка безпосередньо пов'язана з досягненням кінцевої мети розвитку виробництва в цілому і кожного підприємства окремо.

Економічна теорія визначає категорію ефективності як результативність виробничого процесу, виробничої системи або конкретної форми господарювання. У найбільш загальному вигляді економічна ефективність виробництва є кількісним співвідношенням двох величин – результатів господарської діяльності і витрат (у будь-якій пропорції). Історично при всіх способах виробництва безвідносно до форм власності виробника цікавить співвідношення між витратами і результатами своєї діяльності.

Підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства – одна з центральних проблем економіки. Для успішного вирішення різноманітних економічних і соціальних завдань немає іншого шляху, окрім різкого підвищення ефективності всього суспільного виробництва.

Результативність виробництва як найважливіший компонент для визначення його ефективності не варто тлумачити однозначно. Необхідно розрізняти:

– кінцевий результат процесу виробництва;

– кінцевий народногосподарський результат роботи підприємства або іншої інтеграційної структури як первинної автономної ланки економіки.

Очевидно, що при виборі шляхів і способів задоволення потреб в необхідній продукції – народногосподарських і індивідуальних – слід виходити з найменших витрат суспільної праці на її виробництво, тобто добиватися, щоб ці витрати проводилися з найбільшою економічною ефективністю.

Особливий інтерес в будь-якій економічній ситуації викликає співвідношення між витратами і результатами діяльності організації. Об'єктивна необхідність всемірної економії суспільної праці визначається значною мірою тим, що суспільні потреби в кожен даний відрізок часу перевищують ресурси, що є у розпорядженні суспільства, – матеріальні, трудові, фінансові. Звідси і витікає суть економічної ефективності, що полягає в необхідності при даних ресурсах, шляхом їх всемірної економії забезпечувати суспільні потреби, що найбільшою мірою збільшуються.

Вирішення цієї проблеми стримується тим, що належного поширення не набула методика економічного аналізу, яка б дозволила найповніше і правильно досліджувати вплив НТП на ефективність виробництва, а також різноспрямованих змін в ефективності використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів на узагальнені показники економічної ефективності виробництва.

Особлива значущість проблеми ефективності виробництва зумовлює необхідність правильно враховувати і аналізувати рівень і масштаби ефективності всіх засобів і елементів виробництва. Визначення ефективності вимагає застосування методів кількісного аналізу і вимірювання, що припускає встановлення критерію економічної ефективності.

Критерій – це головна відмітна ознака і певна міра достовірності пізнання суті ефективності виробництва (діяльності), відповідно якому здійснюється кількісна оцінка рівня цієї ефективності: правильно сформульований критерій може найповніше характеризувати суть ефективності як економічній категорії і бути єдиним для всіх ланок суспільного виробництва або господарської діяльності.

Суть проблеми підвищення ефективності виробництва (діяльності) полягає в тому, щоб на кожну одиницю ресурсів (витрат) – трудових, матеріальних і фінансових – досягати максимально можливого збільшення обсягу виробництва (доходу, прибутку). Виходячи з цього, єдиним макроекономічним критерієм ефективності виробництва (діяльності) стає зростання продуктивності суспільної праці. Кількісна визначеність

і зміст критерію відображаються в конкретних показниках ефективності виробничо-господарської і іншої діяльності суб'єктів господарювання. Формуючи систему показників ефективності діяльності суб'єктів господарювання, доцільно дотримуватися певних принципів, а саме:

– забезпечення органічного взаємозв'язку критерію і системи конкретних показників ефективності діяльності;

– відображення ефективності використання всіх видів використаних ресурсів;

– можливості застосування показників ефективності в управлінні різними ланками виробництва на підприємстві (діяльності в організації);

– виконання провідними показниками стимулюючої функції в процесі використання наявних резервів зростання ефективності виробництва.

Економічна ефективність зрештою виражається в підвищенні продуктивності праці. Отже, рівень продуктивності праці є критерієм економічної ефективності виробництва. Чим вище продуктивність праці і, отже, нижче за витрачання виробництва, тим вище економічна ефективність витрат праці.

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

А.В. Борсук
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

АНАЛІЗ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з особливостей ринкової економіки є посилення економічної взаємозалежності країн на принципах глобалізації і диверсифікації ринків. Зовнішньоекономічні зв'язки займають значне місце в економічній діяльності України. Одним з ключових питань зовнішньоекономічної діяльності стає прибутковість і стабільність операцій на зовнішньому ринку. Питання аналізу зовнішньоекономічної діяльності підприємства (ЗЕД) залишаються недостатньо вивченими.

Закон України «Про зовнішньоекономічну діяльність» визначає ЗЕД, як діяльність суб'єктів господарювання України і іноземних суб'єктів господарської діяльності, яка побудована на взаємовідносинах між ними як на території України, так і за її межами [3].

Зовнішньоекономічна діяльність підприємства ведеться на рівні підприємств, тому, ЗЕД підприємства можна розуміти як процес, який веде підприємство на зовнішньому ринку шляхом реалізації зовнішньоекономічних зв'язків, тобто торгівлі, співпраці, надання послуг, спільного підприємництва, участі в роботі організацій та ін. для досягнення ефективного використання переваг міжнародного розподілу праці [4].

Основними напрямами аналізу зовнішньоекономічної діяльності підприємств є: аналіз використання валютних коштів і аналіз експортно-імпортних операцій.

Аналіз ефективності валютних операцій пов'язаний з поняттями «Валютного самофінансування» і «валютного самоокуповування». При валютному самофінансуванні виходять з принципу перевищення величини власних джерел валютних коштів над їх витрачанням. Тому принцип валютного самофінансування доповнюють поняттям валютного самоокуповування. Валютне самоокуповування означає, що підприємство за рахунок валютних коштів відшкодовує всі виробничі витрати у валюті. Дотримання цього принципу на практиці означає, що підприємство не витрачає одноразово усі валютні кошти, а накопичує їх для майбутніх платежів.

Методика аналізу експортно-імпортних операцій включає наступні напрями: визначення основних етапів аналізу; обгрунтування системи основних показників, які використовуються на кожному етапі для оцінки експортно-імпортних операцій і факторів їх зміни; вибір бази порівняння планових і фактичних показників, що характеризують експорт і імпорт; обгрунтування можливих управлінських рішень за результатами проведеного аналізу.

Проведений в такій послідовності аналіз дозволяє:

– на стадії укладення контракту вибрати найбільш прийнятний для експортера або імпортера контракт або варіант контракту;

– здійснювати контроль виконання контрактів і їх ефективності шляхом зіставлення фактичних показників з плановими їх значеннями;

– визначити вплив чинників на основні показники експорту або імпорту по групах продукції;

– визначити вплив експорту або імпорту на фінансові результати організації;

– підготувати варіанти управлінських рішень для укладення контракту, прийняття, уточнення і подальшого коригування поточних планів і складання планів зовнішньоекономічної діяльності в частині експорту або імпорту продукції на наступний період.

Підприємства, які зацікавлені в підвищенні ефективності своєї зовнішньоекономічної діяльності, особливу увагу повинні приділяти аналізу зовнішньоекономічних операцій, виявляти і досліджувати чинники і існуючі зв'язки між показниками.

В сучасних ринкових умовах необхідно застосовувати ефективну систему аналізу зовнішньоекономічної діяльності з метою забезпечення платоспроможності і фінансової стійкості підприємства.

Список використаних джерел

1. Алексеев И.С. Внешнеэкономическая деятельность / И.С. Алексеев. – М.: Дашков и К, 2010. – 304 с .

2. Внешнеэкономическая деятельность предприятия: учебник / под ред. Л.Е. Стровского. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 799 с.

3. О внешнеэкономической деятельности: Закон Украины от 16.04.1991 г. № 959-XII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.zakon.rada.gov.ua

4. Прокушев Е.Ф. Внешнеэкономическая деятельность: учебник. – М.: Дашков и К, 2010. – 500 с .

4. Проскурнина Н.В. Формы внешнеэкономической деятельности предприятия / Н.В. Проскурина // Бизнес-Информ. – 2011. – № 2. – С. 9–11.

Науковий керівник: Н.О. Волошко, канд. екон. наук.

А.О. Бояринцева
Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

ФИНАНСОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ: ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

В современных условиях характерно усиление роли финансовых ресурсов в функционировании предприятий. Под финансовыми ресурсами предприятий, осуществляющих коммерческую деятельность, понимаются денежные доходы и поступления, находящиеся в распоряжении хозяйствующего субъекта и предназначенные для выполнения финансовых обязательств, осуществления затрат по расширенному воспроизводству и экономическому стимулированию работников. Финансовые ресурсы предприятия – это совокупность собственных денежных доходов и поступлений извне, находящихся в распоряжении субъекта хозяйствования и предназначенных для выполнения финансовых обязательств предприятия, финансирования текущих затрат, связанных с расширением производства и экономическим стимулированием [2]. Источниками формирования финансовых ресурсов является совокупность источников удовлетворения дополнительной потребности в капитале на предстоящий период, обеспечивающем развитие предприятия. Вопрос о том, как финансировать те или иные активы предприятия – за счет краткосрочного или долгосрочного капитала необходимо обсуждать в каждом конкретном случае. Эффективность вложения заемного капитала определяется степенью отдачи основных или оборотных средств. Основными элементами финансовых ресурсов предприятия являются: уставный фонд, амортизационный фонд, специальные фонды целевого назначения неиспользованная прибыль, кредиторская задолженность всех видов, ресурсы, полученные из централизованных и децентрализованных фондов и другие.

Понятие эффективного использования финансовых ресурсов, как и любых других видов ресурсов (материальных, трудовых, природных) включает в себя сопоставление количества и качества израсходованных ресурсов с количественным и качественным выражением достигнутых результатов. Однако следует отметить, что эффективность использования финансовых ресурсов непосредственно связана с эффективным использованием материальных, трудовых и других видов ресурсов. Так, снижение материалоемкости продукции, т. е. выпуск большего количества продукции без увеличения объема, используемого для этого сырья и материалов, ведет к экономии финансовых ресурсов. Уменьшение затрат живого труда на единицу продукции означает рост эффективности использования трудовых ресурсов, что также ведет к экономии финансовых ресурсов через рост денежных накоплений и уменьшение потребностей предприятия в дополнительных денежных средствах. Однако понятие, эффективное использование финансовых ресурсов, имеет и самостоятельное значение. Это понятие отражает не только результат использования материально-сырьевых, трудовых ресурсов, но и раскрывает определенные экономические отношения, свойственные категории финансов. Так, используя распределительную функцию финансов, предприятия через принципы распределения финансовых ресурсов достигают оптимального режима функционирования в рыночной экономике.

Эффективность использования финансовых ресурсов можно оценивать с помощью сопоставления достигнутых результатов деятельности (например, прибыли) с суммой финансовых ресурсов, которые были в распоряжении предприятия за соответствующий период. Однако не всегда результат хозяйственной деятельности зависит только от эффективного использования финансовых ресурсов. Так, оптимально распределив и использовав финансовые ресурсы предприятие может нести убытки в результате снижения трудовой дисциплины, нарушения технологии производства, перерасхода материалов, сырья и других причин. Большое значение имеет структура источников формирования финансовых ресурсов, и, в первую очередь, удельный вес собственных. Большой удельный вес привлеченных средств утяжеляет финансовую деятельность предприятия дополнительными затратами на уплату процентов по кредитам коммерческих банков, дивидендов по акциям и облигациям и осложняет ликвидность баланса предприятия. Формирование и использование финансовых ресурсов может осуществляться в двух формах: фондовой и нефондовой. Часть финансовых ресурсов предприятие использует на образование денежных фондов целевого назначения: фонд оплаты труда, фонд развития производства, фонд материального поощрения и др. Использование финансовых ресурсов на выполнение платежных обязательств перед бюджетом и банками осуществляется в нефондовой форме [1].

Таким образом, ускорение темпов развития экономики, повышение экономической эффективности производства, оздоровление государственного бюджета и финансов предприятии во многом зависят от рационального использования источников формирования финансовых ресурсов, как на уровне предприятий, так и на уровне государства, что составляет одну из важнейших задач в области правильной организации управления финансами. Размер и структура финансовых ресурсов во многом зависят от объема производства и его эффективности. Постоянный рост производства и повышение его эффективности являются основой увеличения финансовых ресурсов предприятий.

Список использованных источников

1. Бланк И.А Стратегия и тактика управления финансами: учеб. / И.А. Бланк. – М.: Адеф-Украина, 2011.

2. Ковалев В.В. Финансы организаций: учеб. / В.В. Ковалев. – М.: ТК Велби, Проспект, 2010.

Научный руководитель: Н.И. Климович, ст. преподаватель.

В.П. Валіков,
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу
І.Г. Курінна,
ст. викладач кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ГНУЧКІСТЬ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Гнучкість виробничого потенціалу або гнучкість виробництва належать до тих проблемних питань, які недостатньо досліджені і узагальнені економічною наукою. Проте зазначимо, що гнучкість виробничого потенціалу є однією із найважливіших властивостей і особливостей сучасних виробничих систем.

У публікаціях, які присвячені проблематиці гнучкості, під нею найчастіше розуміють властивість, що характеризує можливість освоєння в умовах виробничої системи нових виробів заданої якості у найкоротші терміни і з меншими витратами трудових і матеріальних ресурсів.

Виробничий потенціал являє собою складну систему що складається із різних елементів з різними функціональними можливостями та особливостями. У зв'язку з цим виділять різні види гнучкості виробничих систем. Наприклад Р.Л. Сатановський розрізняє три види гнучкості – технічну, технологічну та організаційну. Технічну гнучкість він пов'язує зі змі-

ною характеристик технічного обладнання; технологічну гнучкість – зі зміною параметрів використовуваного технологічного оснащення і керуючих пристроїв, оскільки останні зумовлені вибором технології і форми організування виробництва. Технологічну та організаційну гнучкість він додатково розділяє на стратегічну. тактичну та оперативну, і, крім того, виділяє структурну гнучкість, що визначається надійністю та адаптаційною здатністю системи [3].

На думку А.І. Анчишкіна, виробничі системи повинні бути гнучкими як технологічно, так і економічно. Технологічна гнучкість полягає у можливості зміни завантаження як всієї системи, так і її окремих частин при збереженні узгодженої роботи загалом. Інакше кажучи, виробнича система повинна мати властивість саморегульованості. Економічна гнучкість означає здатність систем до багатократної зміни номенклатури виготовлюваної продукції у разі обновлення оснащення і програмного забезпечення та збереження основного технологічного обладнання. У зарубіжній літературі гнучкість виробництва переважно класифікується за часовою ознакою. Зокрема, розрізняють оперативну, тактичну і стратегічну гнучкість [1].

Структурна гнучкість виробничого потенціалу означає здатність його елементів змінювати свою внутрішню структуру і властивості компонентів, з яких вони складаються, тобто можливість самовдосконалення елементів без зміни загальної структури потенціалу. Організаційна гнучкість виробничого потенціалу визначається динамікою зв'язків між його елементами, їх здатністю до взаємозамінюваності та інтеграції. Економічна гнучкість виробничого потенціалу характеризує його можливість забезпечувати стійкий та ефективний розвиток і функціонування виробничої системи під впливом зовнішніх негативних організаційно-економічних факторів – обмеженості ресурсів, конкуренції, експортно-імпортних квот тощо.

Оперативна гнучкість виробничого потенціалу підприємства повинна бути спрямована на усунення поточних відхилень в роботі технологічного обладнання, недостачі або надлишку робочої сили, перебоїв у поставках сировини ті матеріалів, а також зі зміною якості та структури останніх. Тактичні завдання забезпечення гнучкості потенціалу зумовлені зміною конструктивно-технологічних характеристик продукції, якості та структури її випуску, необхідністю удосконалення кваліфікаційної структури виробничого персоналу.

Стратегічна гнучкість покликана відображати здатність виробничого потенціалу підприємства реагувати на зміну попиту – збільшувати або зменшувати обсяги випуску продукції з метою задоволення його потреб. Її реалізація часто пов'язана із здійсненням додаткових інвестицій в основні фонди, технологію та розбудову інформаційної системи підприємства.

Отже гнучкість виробничого потенціалу охоплює технічні, технологічні, організаційні та економічні аспекти виробництва, а її досягнен-

ня є комплексним процесом. Його суть у загальних ознаках системно-структурних позицій можна виразити як забезпечення такого стану потенціалу підприємства, за якого один і той самий продукт може виготовлюватись при різних співвідношеннях між його елементами, або за допомогою одних і тих самих елементів потенціалу можна одержати різні продукти.

Особливе значення у підвищені гнучкості виробничого потенціалу належить технології. Підвищення гнучкості виробничого потенціалу значною мірою пов'язується із найбільш інтегруючими технологіями. До таких на сьогоднішньому етапі розвитку науки технології насамперед потрібно зарахувати групову технологію. Вона побудована на відповідності оброблюваних поверхонь, обладнання та інструменту і тим самим забезпечує оптимальне узгодження між конструктивними особливостями виготовлюваних виробів, використовуваним верстатним парком і кваліфікацією персоналу. До інтегруючих технологій належать і так звані односторонні або малоопераційні технології. Їх перевага, крім трудо-, фондо- та енергозбереження також проявляться значною мірою у індиферентності до виготовлюваної продукції та в обмеженні номенклатури використовуваних технологічних процесів.

Синтез сучасної технології з гнучкими засобами автоматизації праці та прогресивними методами організування виробництва, удосконалене управління при допомозі сучасних ЕОМ, за визнанням багатьох вітчизняних і зарубіжних спеціалістів, є основою підвищення гнучкості виробничого потенціалу машинобудівних підприємств. Надзвичайно вагомий ефект у підвищенні гнучкості виробництва досягається в результаті поєднання двох автоматизованих систем – проектування і виробництва. За оцінкою японських спеціалістів, у цьому разі мультипликативно підвищується продуктивність праці. Наприклад, окреме впровадження промислових роботів забезпечує лише 10-15% зростання обсягів виробництва, а в комплексі із САПР -55%. Як показує досвід країн з розвинутою ринковою економікою, інтеграція ГВС, комп'ютерів і промислових роботів уже сьогодні може знизити трудомісткість виготовлюваних виробів досягає такого рівня, як під час масового їх випуску.

Надзвичайно важливим фактором, вплив якого не завжди всебічно враховується під час використання гнучкості виробничого потенціалу машинобудівних підприємств, є використання їх кадрового потенціалу.

Важливість урахування цього фактора пояснюється тим, що в результаті зменшення обсягів виробництва в період перманентних кризових явищ, диверсифікації, перепрофілювання і реструктуризації діяльності підприємств, відбуваються значні зміни в його величині і структурі. Насамперед, зменшується загальна кількість працівників, відбулись значні зміни в професіональній структурі персоналу машинобудівних підприємств. У результаті згаданих вище обставин в організуванні діяльності машинобудівних підприємств залишили добровільно або вимушені були

звільнитись із займаних посад працівники-професіонали, які набули великого досвіду практичної роботи на сучасних технологічних системах машин, мають високий рівень кваліфікації, тобто мають здатність освоювати новітні технології в гнучких виробництвах, забезпечувати виготовлення продукції невеликими серіями, високої якості та конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Забезпечення гнучкості виробничого потенціалу підприємства означає досягнення ним такого стану, за якого всі його елементні комплекси стають інваріантними до всіх змін виробів і матеріальних ресурсів. Найпростіше вирішення цього завдання полягає у забезпеченні виробничому потенціалу «надлишкової гнучкості», що пов'язано із нераціональними витратами виробничих ресурсів. Раціональне управління гнучкістю забезпечує надання виробничому потенціалу економічно-доцільної гнучкості, яка відповідає сучасному рівню науково-технічного і соціального прогресу. Це дає змогу уникнути на підприємствах машинобудування нераціональних витрат виробничих ресурсів, використовувати значні внутрішні резерви підвищення ефективності виробництва.

Список використаних джерел

1. Анчишкин А.И. Наука. Техника. Экономика / А.И. Анчишкин. – М.: Экономика», 1986. – 384 с.

2. Комарець С.О. Взаємодія між організаційною гнучкістю та мінливістю середовища вздовж ланцюга створення вартості / С.О. Комарець // Науковий вісник НЛТУ України : зб.наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.2. – С. 219–224.

3. Сатановський Р.Л. Організаційне забезпечення гнучкості машинобудівного виробництва / Р.Л. Сатановський. – Львів: Машинобудування. Львівське від-ня, 1987. – 96 с.

М.Л. Гончарова,
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри управління та фінансово-економічної безпеки
ДВНЗ «Українська академія банківської справи
Національного банку України», м. Суми

АУТСОРСИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах успішність бізнесу в значній мірі залежить від ступеня його захищеності. Проблеми економічної безпеки підприємства доводиться вирішувати не тільки в кризові періоди, але й в стабільному економічному середовищі. Керівники змушені кожного дня приймати рі-

шення та шукати відповіді на питання, що відносяться до сфери економічної безпеки.

Процес успішного функціонування і економічного розвитку підприємств багато в чому залежить від вдосконалення їх діяльності в галузі забезпечення економічної безпеки і все актуальніше постає питання про необхідність професійного підходу і зважених рішень в забезпеченні економічної безпеки бізнесу.

Під економічною безпекою підприємства розуміється насамперед, такий стан фірми, коли ресурси підприємства, і прибутковість бізнесу дозволяє з упевненістю прогнозувати стабільність існування та розвитку підприємства на поточному часовому відрізку та в майбутній перспективі. Тобто спроможність фірми в економічному плані визначається не тільки її здатністю до стійкого економічного зростання, але і здатність зберігати досягнуті позиції незалежно від коливань різних зовнішніх факторів.

Все більш актуальним стає вирішення задач з економічної безпеки впровадженням сучасних методів та технологій управління за допомогою залучення консалтингових структур. У сучасній ринковій економіці консультаційні послуги давно є найважливішим елементом, що підтримує функціонування її інфраструктури. На даний час в Україні існують фірми з надання інформаційно-консультаційних послуг в галузі безпеки бізнесу надають аутсорсинг з забезпечення економічної безпеки. При цьому в умовах інформатизації та інтернаціоналізації виробництва, попит на консультаційні послуги постійно збільшується, зростає їх питома вага в загальному обсязі реалізації послуг.

Аутсорсинг – це форма взаємовідносин з клієнтом [1]. Аутсорсинг (out – зовнішній, source – джерело, ресурс) – це метод оптимізації діяльності підприємства за рахунок концентрації зусиль на основному предметі діяльності та передачі функцій, що не є профільними для компанії, та корпоративних ролей зовнішнім спеціалізованим компаніям [4].

Консультаційні фірми надають послуги з аутсорсингу за наступними напрямками:

– здійснення оцінки внутрішніх та зовнішніх загроз безпеки підприємства, бізнесу;

– підготовка інформаційно-аналітичних матеріалів про ринок, проекти, партнерів;

– перевірка ділової репутації та платоспроможності контрагентів та партнерів;

– забезпечення фізичного захисту об’єктів і топ-менеджменту;

– захист конфедіціальної інформації та ін.

Для підприємства, що прагне залучати аутсорсера є визначення економічної ефективності звернення до сторонніх організацій шляхом зіставлення витрат на виконання функцій власними силами з вартістю послуг аутсорсингової компанії [3]. Послуги аутсорсера носять індивідуальний

характер, що гарантує додатковий захист підприємству. Якщо економічна безпека підприємства – це його імунна система, то надання індивідуальних послуг з забезпечення безпеки – це свого роду «врачебна таємниця». Можна сказати що одним з уразливих місць аутсорсингу є дотримання конфедіційності. І хоча переваг (пошук шляхів зниження витрат за рахунок використання ресурсів аутсорсерів; підвищення якості продуктів / послуг і найкращу відповідність вимогам клієнтів; вивільнення власних ресурсів і можливість їх цілеспрямованого використання для розвитку та вдосконалення власних компетенцій та придбання додаткових конкурентних переваг та ін.) у цього механізму співпраці більше, ніж недоліків, захист комерційної таємниці залишається відкритим питанням, а зниження цього ризику – одним з головних факторів успіху партнерів з аутсорсингу.

Отже, аутсорсинг може стати потужним інструментом економічної безпеки підприємства.

Список використаних джерел

1. Аутсорсинг – это форма взаимоотношений с клиентом – [Электронный ресурс]. – Режим доступу : http://www.pcweek.ru

2. Висоцький В.В. Аутсорсинг як технологія менеджменту інформаційної безпеки підприємства / В.В. Висоцький // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 3. – С. 62–64.

3. Євтушенко Н.О. Аутсорсинг в діяльності підприємств України: переваги та недоліки використання / Н.О. Євтушенко // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – Випуск 1 (42). – С. 44–47.

4. Харламова Т.Н. Управление затратами на качество продукции: отечественный и зарубежный опыт : монография / Т.Н. Харламова, Б.И. Герасимов, Н. В. Злобина. – Тверь : Изд. ТГТУ, 2006. – 68 с.

А.В. Гуров
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЛІКВІДНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Ліквідність підприємства характеризує наявність у нього оборотних коштів у розмірі, теоретично достатньому для погашення короткострокових зобов'язань навіть з порушенням строків погашення, які передбачені контрактом. Зміст визначення полягає в тому, що якщо процеси виробництва і реалізації продукції відбуваються в нормальному режимі, то грошових коштів, які надходять від покупців продукції, буде достатньо для розрахунків з кредиторами, тобто розрахунків за поточними

зобов'язаннями. Застереження про порушення строків погашення означає, що в принципі не є винятком збої в надходженні грошових коштів від дебіторів, однак у будь-якому разі ці кошти надійдуть і їх буде достатньо для розрахунків з кредиторами.

Слід зазначити, що наведене визначення категорії «ліквідність підприємства» не єдине і в економічній літературі спостерігається багатоваріантність тлумачень цього терміна.

З метою уточнення його суті вважаємо за доцільне розглянути походження слова «ліквідність». У перекладі з грецької мови «liquidus» означає «рідкий, плинний». Якщо пригадати властивості будь-якої рідини, то однією з них є здатність останньої приймати форму того посуду, який вона наповнює, і миттєво змінювати цю форму при її переміщенні з одного посуду в інший [1, с. 32].

У зв'язку з цим вважаємо, що найбільш точним є визначення, коли під ліквідністю розуміють мобільність активів, їх спроможність (у разі потреби і за короткий проміжок часу) перетворюватися з натурально-речовинної форми в грошову.

Виходячи з викладеного можна дати таке визначення: «ліквідність підприємства» – це мобільність підприємства, його спроможність (при виникненні будь-яких обставин) за рахунок внутрішніх і зовнішніх джерел оперативно вишукувати резерви платіжних коштів, необхідних для погашення боргів, і постійно, на будь-який момент часу, підтримувати рівновагу між обсягами і строками перетворення активів у грошові кошти та обсягами і строками погашення зобов'язань.

Основною ознакою ліквідності є формальне перевищення (у вартісній оцінці) оборотних активів над короткостроковими пасивами. Чим більше це перевищення, тим сприятливіший фінансовий стан підприємства з позиції ліквідності. Якщо величина оборотних активів недостатньо велика порівняно з короткостроковими пасивами, поточний стан є нестійким; і може виникнути ситуація, коли воно не матиме достатньо грошових коштів для розрахунків за своїми зобов'язаннями і змушене буде або порушити технологічний процес (наприклад, терміново продати частину запасів чи обтяжувати себе новими боргами), або розпродати частину довгострокових активів.

При визначенні рівня ліквідності недостатнім є лише порівняння величини поточних активів з величиною поточних пасивів. На практиці іноді виникає ситуація, коли поточні активи перевищують за величиною короткострокові пасиви, показники ліквідності характеризують фінансовий стан як задовільний, проте така оцінка вважається помилковою, оскільки в оборотних активах значну частку займають неліквіди та прострочена дебіторська заборгованість.

До неліквідів, як правило, відносять залежані виробничі запаси, споживчі властивості яких роблять неможливим їх використання в техноло-

гічному процесі, готову продукцію, що не користується попитом, незавершене виробництво, витрати майбутніх періодів.

Неліквіди, тобто активи, які не можуть бути використані в технологічному процесі чи реалізовані (як товар) на ринку, а іноді й невиправдана дебіторська заборгованість, не відображуються в балансі. Це означає, що активи, фактична цінність яких сумнівна, входять до їх загальної величини і використовуються при розрахунках показників ліквідності, рівень якої не відповідає реально існуючому. Хоча при складанні балансу активи, що потенційно не обіцяють доходу, мають бути списані на збитки, на практиці це здійснюється не завжди. Крім того, заздалегідь передбачити частку сумнівної дебіторської заборгованості дуже складно [2, с. 82].

Разом з тим слід зазначити, що така ситуація має місце не завжди. Невиправдане збільшення поточних активів на величину неліквідів відбувається лише в процесі здійснення зовнішнього фінансового аналізу, оскільки інформація про якісний склад оборотних засобів є недоступною.

Крім того, важкі наслідки низької ліквідності відчувають не тільки самі підприємства, а й їх кредитори, постачальники, оскільки відбувається затримка сплати відсотків і суми боргу, в крайньому разі – часткова або повна втрата неповернутого боргу, а також невиконання умов контракту тощо.

Отже, від структури оборотних активів за ступенем ліквідності залежить платоспроможність підприємства.

Список використаних джерел

1. Ковтун С. Бюджетування на сучасному підприємстві, або як ефективно управляти фінансами / С. Ковтун. – Х.: Фактор, 2005. – 340 с.

2. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: навч. посіб. / М.Я. Коробов. – К.: Товариство «Знання», КОО, 2000. – 378 с.

Науковий керівник: С.В. Дубінський, канд. екон. наук, доц.

О.О. Дузенко
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі господарювання основою економічної політики є підвищення ефективності і якості роботи всіх ланок промислового виробництва. Розвиток ринкових відносин підвищує відповідальність і самостійність підприємств усіх форм власності у виробленні управлінських

рішень по забезпеченню ефективності їх виробничо-господарської діяльності. Дієвість цих рішень залежать від різноманітних факторів, які знаходяться в різному ступені взаємодії не тільки між собою, але і з кінцевими результатами виробництва.

Виробництво продукції неможливо без витрат уречевленої і живої праці. Завжди і скрізь, в будь-якій сфері господарства, для виробництва продукції необхідні як одноразові, так і поточні витрати. При цьому величина витрат залежить від безлічі обставин і факторів. Кожен вид продукції може бути проведений з різних видів сировини і матеріалів, за допомогою різних технічних засобів, на підприємствах, що розрізняються за розмірами, профілем, структурі, при різних формах організації праці та виробництва [10].

Очевидно, що при виборі шляхів і способів задоволення потреб у необхідній продукції – народногосподарських і індивідуальних – слід виходити з найменших витрат суспільної праці на її виробництво, тобто домагатися, щоб ці витрати провадилися з найбільшою економічною ефективністю.

Особливий інтерес в будь-якій економічній ситуації викликає співвідношення між витратами і результатами діяльності організації. Об'єктивна необхідність всебічної економії суспільної праці визначається значною мірою тим, що суспільні потреби в кожен даний відрізок часу перевищують наявні в розпорядженні суспільства ресурси – матеріальні, трудові, фінансові. Звідси і випливає сутність економічної ефективності, що полягає в необхідності при даних ресурсах, шляхом їх всебічної економії забезпечувати найбільшою мірою збільшуються суспільні потреби.

Суть проблеми підвищення ефективності виробництва (діяльності) полягає в тому, щоб на кожну одиницю ресурсів (витрат): трудових, матеріальних, фінансових – досягати максимально можливого збільшення обсягу виробництва (доходу, прибутку). Виходячи з цього, єдиним макроекономічним критерієм ефективності виробництва (діяльності) стає зростання продуктивності суспільної (живої та уречевленої) праці. Кількісна визначеність і зміст критерію відображаються в конкретних показниках ефективності виробничо-господарської та іншої діяльності суб'єктів господарювання. Формуючи систему показників ефективності діяльності суб'єктів господарювання, доцільно дотримуватися певних принципів, а саме:

– забезпечення органічного взаємозв'язку критерію та системи конкретних показників ефективності діяльності;

– відображення ефективності використання всіх видів використаних ресурсів;

– можливості застосування показників ефективності в управлінні різними ланками виробництва на підприємстві (діяльності в організації);

– виконання провідними показниками стимулюючої функції в процесі використання наявних резервів зростання ефективності виробництва.

Отже, підіб'ємо підсумки всього вищесказаного.

Підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства – одна з центральних проблем економіки. Для успішного вирішення різноманітних економічних і соціальних завдань немає іншого шляху, крім різкого підвищення ефективності всього суспільного виробництва.

Сутність ефективності виробничо-господарської діяльності трактується більшістю економістів як досягнення максимальних результатів в інтересах суспільства при мінімально можливих витратах.

Особлива значимість проблеми ефективності виробництва зумовлює необхідність правильно враховувати й аналізувати рівень і масштаби ефективності всіх засобів і елементів виробництва. Визначення ефективності вимагає застосування методів кількісного аналізу та виміру, що припускає встановлення критерію економічної ефективності.

Науковий керівник: С.В. Дубінський, канд. екон. наук, доц.

О.О. Єгорова
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Фінансовий контроль у Збройних Силах України організовується і здійснюється згідно з законодавством України, наказами і директивами Міністра оборони України та Положенням про фінансовий контроль у Збройних Силах України, введеного в дію наказом МО України № 10 від 15 січня 1996 року.

Основним джерелом утримання Збройних Сил України є валовий внутрішній продукт (ВВП), котрий в нашій державі розподіляється у відповідності з цілями суспільного виробництва.

В процесі планового розподілу ВВП створюються фонди накопичення і споживання.

Використання виділених на оборону країни коштів являє собою процес споживання ВВП. Це стосується видатків на озброєння і бойову техніку, грошове забезпечення військовослужбовців, заробітну плату працівників та службовців, задоволення матеріально-побутових потреб особового складу, проведення заходів по забезпеченню Збройних Сил України. Таким чином, фонд споживання включає в себе усі видатки на поточне забезпечення військ і частину довгострокових видатків (видатки на озброєння і військову техніку, науково-дослідні роботи).

Другим джерелом держави по витратам на оборону є національне багатство, що являє собою сукупність матеріальних благ в яких втілена праця людей на протязі багатьох років.

В період незалежності України відбулися значні економічні перетворення, проте несформована адекватна сучасним вимогам фінансова система, складовою якої є фінансове забезпечення армії. Нинішній механізм фінансового забезпечення армії має суттєві недоліки і не повністю забезпечує реформування та розвиток армії в умовах трансформації національної економіки.

В 1998 році, з незрозумілих причин міняють керівництво Національної гвардії, прибирають людей, які стояли біля витоків формування цієї структури, комісія Генеральної військової інспекції зафіксувала факти халатного ставлення вищого командування НГУ, призначення на головні посади осіб, професійно не підготовлених.

І так, 11 січня 2000 року Верховна Рада з «подачі» Кабінету Міністрів України затвердила рішення про розформування Національної гвардії України після чого почався необоротний процес розкрадання майна, що належало елітним підрозділам, а це нова автомобільна техніка, з величезним запасом моторесурсу, речове майно, казарменожитловий фонд. Гвардійців, перепідпорядкуваних в МВС перевели буквально на голодний пайок.

Створення ефективної моделі фінансового та матеріально-технічного забезпечення внутрішніх військ МВС України передбачає:

– поступове збільшення частки видатків державного бюджету на програми фінансово-економічного забезпечення військ;

– перехід на програмно-цільовий метод формування та здійснення видатків бюджету у сфері Міністерства внутрішніх справ України;

– державну підтримку у залучені благодійної допомоги, меценатських та спонсорських коштів шляхом податкового, митного та інших видів регулювання, за допомогою створення системи державного визнання, відзначення і нагородження благодійників, меценатів та спонсорів.

Згідно з Концепцію розвитку внутрішніх військ МВС України Конституція України, закони України, постанови Верховної Ради України, укази і розпорядження Президента України сучасна політика в області розвитку внутрішніх військ має забезпечити [2]:

– створення на базі внутрішніх військ МВС України мобільного військового формування, яке відповідатиме європейським стандартам;

– ефективну систему управління з виконання завдань службово-бойової діяльності.

– позитивний баланс сил у системі громадської безпеки, утвердження демократії, верховенства права та дотримання прав і свобод громадянина.

Список використаних джерел

1. Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www. zakon.rada. gov.ua.
2. Сайт Центру військової політики та політики безпеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.defpol.org.ua.

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

Н.М. Зайченко
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Управління матеріальними ресурсами підприємства відіграє важливу роль в управлінні підприємством у цілому.

Матеріальні ресурси – це складова виробничих ресурсів, які беруть участь у процесі господарської діяльності протягом одного виробничого циклу, при цьому повністю змінюють свою форму та переносять свою вартість на витрати підприємства.

Матеріальні ресурси – це об'єктивно необхідні умови функціонування виробництва. Вони все більш впливають на зростання його ефективності та якість роботи. Здебільшого від рівня управління матеріальними ресурсами, його координації з процесом виробництва залежать основні показники діяльності підприємства – виконання плану реалізації, зростання продуктивності праці, зниження собівартості продукції, прискорення оборотності оборотних засобів.

На підприємствах застосовують велику кількість різноманітних товарно-матеріальних цінностей, що використовуються у виробництві по різному. Одні з них повністю споживаються у виробничому процесі (сировина, матеріали, комплектуючі вироби), інші – змінюють тільки свою форму (змащувальні матеріали, лаки, фарби), треті – входять у вироби без будь-яких зовнішніх змін (запасні частини), четверті – тільки сприяють виготовленню виробів і не включаються у масу чи хімічний склад (малоцінні та швидкозношувані засоби).

Важливою передумовою організації обліку виробничих запасів є їх класифікація.

Матеріально-виробничі запаси групуються: за роллю і призначенням у процесі виробництва; за технологічними властивостями.

Існують основні принципи формування і функціонування системи управління матеріальними ресурсами:

1. Самостійність підприємств – постачальників і підприємств споживачів у використанні матеріальних ресурсів.
2. Саморегулювання.
3. Ресурсозбереження і проти витратної.
4. Комплексність.
5. Оперативність.
6. Сприйнятливість до науково-технічного прогресу та ін..

Для вирішення основних проблем у рамках створення бази сировини і матеріалів існують різноманітні методи ухвалення рішення, в особливості:

АВС-аналіз (первісний аналіз); метод оцінки за системою балів; аналіз вартості сировини і матеріалів; математичні моделі рішень.

Постачання виробництва необхідними матеріальними ресурсами є початковою ланкою виробничого процесу, а збут готової продукції – його завершенням.

Основним завданням підприємства з організації та управління матеріально-технічним постачанням є своєчасне, безперебійне і комплектне постачання виробництва всіма необхідними матеріальними ресурсами для здійснення виробничого процесу в точній відповідності до затверджених планових завдань. При цьому сам процес постачання має здійснюватися при мінімальних транспортно-складських витратах і найкращому використанні матеріальних ресурсів у виробництві.

Перехід до ринкової системи економіки, вимагає наукового нормування матеріальних ресурсів.

Нормування матеріальних ресурсів є вкрай необхідним завданням для успішного функціонування підприємства будь-якого рівня. Від нормування залежать фінансові результати діяльності, оскільки через нього визначається потрібна кількість матеріальних ресурсів для виробництва.

Визначення потреби підприємства у сировині та інших видах матеріальних ресурсів здійснюється за певними нормами їх витрат. Ці норми розробляються самими підприємствами або ж на їх замовлення галузевими науково-дослідними організаціями.

Норми є важливою умовою раціонального використання ресурсів, а так само знаряддям ефективного впливу на економію матеріальних ресурсів. Основним принципом наукового нормування матеріальних ресурсів є прогресивність норм, які виступають важливою умовою безупинного зниження суспільно необхідних витрат на виробництво продукції.

Економія матеріальних ресурсів, що характеризується зниженням абсолютної та питомої витрати окремих видів ресурсів, дає змогу з такої самої кількості сировини й матеріалів виготовляти більше продукції без додаткових затрат суспільної праці, підвищувати ефективність виробництва в цілому на кожному підприємстві.

Щодо структури матеріальних ресурсів, як і слід було очікувати, велику частку займає сировина, після неї ідуть витрати енергії на зварюван-

ня, обігрів, освітлення приміщень тощо. Найменша стаття матеріальних витрат – це паливо, яке витрачається на доставку сировини та обігрів поруч з електроенергією.

Основним джерелом покриття високих матеріальних витрат і зростання рентабельності і прибутку повинна бути допомога з боку держави. Виділення коштів на цільові програми, такі як оновлення та заміна застарілого обладнання (основна частина обладнання та верстатів на підприємстві вже зношена і потребує термінової заміни). Результатом буде зменшення відсотку втрат сировини, відходів та низький відсоток браку.

Другим шляхом зменшення витрат на сировину і матеріали повинен стати пошук нових, більш дешевих, джерел їх отримання, отримання пільг та знижок при закупівлі сировини в інших державних підприємств та використання альтернативних матеріалів, які б призвели до зниження собівартості продукції.

Ще одним джерелом покриття витрат матеріалів може стати вихід підприємства на міжнародний рівень, обмін досвідом з зарубіжними виробниками аналогічної продукції та вивчення їх способів економії та використання замінників.

Список використаних джерел

1. Економічний аналіз: навч. посіб. / М.А. Болюха, В.З. Бучевський, М.І. Горбуток; за ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка. – К.: КНЕУ, 2001. – 540 с.

2. Івахненко В.М. Курс економічного аналізу: навч. посіб. / В.М. Івахненко. – К.: Знання – Прес, 2000. – 207 с.

Науковий керівник: В.П. Валіков, канд. екон. наук, доц.

Т.А. Залетина
Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

ОРГАНИЗАЦИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Организация контроля качества – это система технических и административных мероприятий, направленных на обеспечение производства продукции, полностью соответствующей требованиям нормативно-технической документации. Технический контроль – это проверка соответствия объекта контроля установленным техническим требованиям.

Объектом контроля может быть продукция или процесс ее создания, хранения, транспортирования, ремонта и соответствующая техническая документация. Объект контроля характеризуется отдельными признака-

ми, которые имеют количественную или качественную характеристики свойств объекта и должны контролироваться.

Под методом контроля понимаются правила применения определенных принципов и средств контроля. Метод контроля включает: технологию проведения контроля; контролируемые признаки; средства контроля и точность контроля [1, с. 19].

Организация и проведение технического контроля качества продукции являются одним из составных элементов системы управления качеством продукции на стадиях производства и реализации.

Технический контроль – это проверка соответствия продукции или процесса, от которого зависит качество продукции, установленным стандартам или техническим требованиям.

Технический контроль является неотъемлемой частью производственного процесса, он выполняется различными службами предприятия в зависимости от объекта контроля. Так, например, контроль за правильным использованием стандартов, технических условий, руководящих материалов и другой нормативно-технической документации в процессе технической подготовки производства осуществляет служба нормоконтроля.

Контроль качества готовой продукции и полуфабрикатов своего производства осуществляет отдел технического контроля (ОТК), хотя ответственность за качество не снимается с исполнителей и руководителей производственных подразделений (цехов и участков).

Основной задачей технического контроля на предприятии является своевременное получение полной и достоверной информации о качестве продукции, состоянии оборудования и технологического процесса с целью предупреждения неполадок и отклонений, которые могут привести к нарушениям стандартов и технических условий.

Функции технического контроля определяются во многом задачами и объектами производства. Это – контроль за качеством и комплектностью выпускаемых изделий, учет и анализ возвратов продукции, дефектов, брака, рекламаций и др.

Главными задачами ОТК являются предотвращение выпуска продукции, не соответствующей требованиям стандартов, технических условий, эталонов, технической документации, договорным условиям, а также укрепление производственной дисциплины и повышение ответственности всех звеньев производства за качество выпускаемой продукции [2, с. 89].

Продукция предприятия может быть реализована только после приемки ее ОТК. При этом должна быть оформлена соответствующим документом (сертификатом), удостоверяющим качество продукции.

В соответствии с указанными задачами ОТК выполняет следующие функции: планирование и разработку методов обеспечения качества продукции, контроль и стимулирование качества.1

Структура и штаты ОТК предприятия разрабатываются на основе типовой структуры, с учетом задач, функций и производственных особенностей. Как правило, в составе отдела создаются: бюро технического контроля, территориально размещаемые в основных и вспомогательных цехах; бюро внешней приемки, обеспечивающее входной контроль материалов и комплектующих изделий: бюро заключительного контроля и испытаний готовой продукции; бюро анализа и учета брака и рекламации; центрально-измерительная лаборатория и ее контрольно-поверочные пункты, контролирующие состояние элементов и оснастки, в том числе используемых при контроле качества; инспекторская группа, осуществляющая проверочный контроль качества продукции и целевые проверки соблюдения технологической дисциплины; подразделения контроля экспортной продукции; подразделение контроля качества лома и отходов цветных и благородных металлов.

Совершенствование деятельности отделов и управлений технического контроля предприятий должно предусматривать в первую очередь создание, развитие и укрепление в рамках контрольных служб тех подразделений, которые способны эффективно решать следующие задачи:

− разработка и реализация мероприятий по профилактике брака в производстве, предотвращению возникновения отклонений от утвержденных технологических процессов, предупреждению сбоев в работе, приводящих к ухудшению качества выпускаемой продукции;

− разработка и внедрение прогрессивных методов и средств технического контроля, способствующих росту производительности и фондовооруженности труда контролеров ОТК;

− объективный учет и комплексная дифференцированная оценка качества труда различных категорий персонала контрольной службы, определение достоверности результатов контроля;

− подготовка необходимых данных для последующей централизованной обработки информации о фактическом состоянии и изменении основных условий и предпосылок производства высококачественной продукции, а также информации о достигнутом уровне качества выпускаемой продукции;

− проведение работ по расширению внедрения самоконтроля основных производственных рабочих (в частности, формирование перечня технологических операций, передаваемых на самоконтроль качества, оснащение рабочих мест необходимыми контрольно-измерительными приборами, инструментом, оснасткой и документацией, специальное обучение рабочих, выборочный контроль);

− проведение специальных исследований динамики качества изделий в процессе их эксплуатации, предполагающих организацию эффективной информационной взаимосвязи между поставщиками и потребителями по вопросам качества продукции;

− планирование и технико-экономический анализ различных аспектов деятельности службы контроля качества продукции;

− координация работы всех структурных подразделений отделов и управлений технического контроля предприятия;

− периодическое определение абсолютной величины и динамики затрат на контроль качества продукции, влияния профилактичности, достоверности и экономичности технического контроля на качество изделий и основные показатели деятельности предприятия, оценка эффективности работы контрольной службы [2, с. 87].

Технический контроль – это проверка соответствия объекта установленным техническим требованиям, составная и неотъемлемая часть производственного процесса.

Контролю подвергаются: поступающие на предприятие сырье, материалы, топливо, полуфабрикаты, комплектующие изделия; производимые заготовки, детали, сборочные единицы; готовые изделия; оборудование, оснастка, технологические процессы изготовления продукции.

Основные задачи технического контроля заключаются в обеспечении выпуска качественной продукции, в соответствии со стандартами и ТУ, выявлении и предупреждении брака, проведении мер по дальнейшему улучшению качества изделий.

Список использованных источников

1. Новицкий Н.И. Управление качеством продукции. учеб. пособ. / Н.И. Новицкий, В.Н. Олексюк. – Минск: Новое знание, 2001.

2. Ребрин Ю.И. Управление качеством: учеб. пособ. / Ю.И. Ребрин. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004.

Научный руководитель: С.В. Дубинский, канд. экон. наук, доц.

В.А. Зеленська
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

НЕОБХІДНІСТЬ ФІНАНСОВОГО АНАЛІЗУ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

На сьогодні, в умовах ринкової економіки, коли на ринку діє сильна конкуренція, кожному підприємству важливо підгримувати свою конкурентоспроможність, яка складається не тільки товару та підприємства але й фінансово становища. Це передбачає використання такого інструменту як фінансовий аналіз.

Існує система показників та які відносять до таких груп як фінансові результати, показники ліквідності, показники ділової активності, показники рентабельності.

Групу показників, яка називається фінансові результати, характеризує результати господарської діяльності підприємства. Завдяки цим показникам можна охарактеризувати господарську діяльність підприємства. До цієї групи входять такі показники як Чиста виручка від реалізації, тис. грн.. Витрати, які створили чисту виручку від реалізації, тис. грн. Витрати підприємства для одержання 1 грн. чистої виручки від реалізації, тис. грн. Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн. Фінансовий результат від звичайної діяльності, тис. грн. Чистий прибуток, тис. грн.

Наступна група показників характеризує ліквідність діяльності підприємства сутність якої полягає в можливості підприємства в будь-який момент розрахуватися за своїми зобов'язаннями (пасивам) за допомогою (за рахунок) майна (активів). Систему показників ліквідності підприємства входять такі показники як власний оборотний капітал, поточна ліквідність, коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт абсолютної ліквідності, маневреність власного капіталу, коефіцієнт ліквідності при мобілізації засобів.

Завдяки третьої групи показників можна охарактеризувати власний капітал підприємства. В умовах ринкової економіки власний оборотний капітал суб'єктів господарювання є єдиним органічним комплексом, який бере участь у загальному кругообігу коштів.

На базі даних, які можуть бути отриманні у результаті проведення фінансового аналізу, керівники різних рівнів управління матимуть змогу приймати управлінські рішення та розробляти майбутню стратегію підприємства. Це передбачає навіть реструктуризацію підприємства за для поліпшення фінансового становища підприємства.

Завдяки оцінки фінансового стану підприємства можна спрогнозувати його діяльність на майбутній період. В результаті цього підприємство зможе розробити фінансову стратегію, яка стане основою для розробки корпоративної стратегії.

Науковий керівник: Н.О. Волошко, канд. екон. наук.

М.А. Кавердій
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

СУТНІСТЬ ТА ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

В умовах дії ринкових відносин суб'єкти господарювання мають постійно адаптуватися до змін попиту: розширювати асортимент, знижува-

ти собівартість та ціни, оптимізувати структуру витрат. Проте, вітчизняні підприємства не змогли безболісно перейти від «ринку продавця», який діяв за адміністративної системи господарювання, до «ринку покупця». Керівники багатьох суб'єктів господарювання за браком належної кваліфікації (або зумисне) довели свої підприємства до межі банкрутства. Банкрутство підприємств увійшло до нашого життя з моменту розпаду Радянського Союзу та реформування української економіки на ринкових засадах. Становлення ринкових відносин в Україні стало тим каталізатором, що прискорив виникнення кризового стану більшості вітчизняних підприємств і зумовив їх банкрутство..

Банкрутство підприємств — це наслідок глибокої фінансової кризи, система заходів щодо управління якою не дала позитивних результатів. Санація та банкрутство – це методи антикризового управління підприємством.

В роботі по запобіганню і усуненню кризових явищ в бізнесі особливого значення мають запобігаючи ознаки потенційного банкрутства. Якщо банкрутство реально передбачити, то підприємство буде спроможне зробити щось для його упередження. Разом з встановленням цілей і вибором пріоритетів опрацювання оптимальної поведінки підприємства в умовах кризи містить організацію виконання стабілізаційних заходів.

По-перше, це містить всі завдання з розробки і проведенню заходів, які під час кризи ведуть до ослаблення, подолання кризового процесу, що необхідно характеризувати як антикризовий менеджмент у вузькому значенні.

По-друге, до цього необхідно додати ще профілактику і терапію кризи, і це відображатиме поняття антикризового менеджменту в широкому значенні.

Завдання керівництва та його дій в рамках гострої кризи визначаються як «реактивний антикризовий менеджмент», а завдання профілактики криз як «превентивний (застережливий) антикризовий менеджмент» або «анципативний (випереджаючий) антикризовий менеджмент»

Концепцію оптимізації поведінки підприємства в умовах кризи слід розглядати в широкому значенні і враховувати як характеристики з тимчасовим обмеженням, так і з області завдань. Тому можна визначити як один з напрямів антикризового управління, планування і проведення заходів щодо збереження базисних змінних величин на підприємстві. Наразі існує дві концепції сприйняття кризи.

Перша. При відношенні до кризи, орієнтованої на збереження, криза сприймається як загроза і перешкода, що означає для задіяних індивідуумів або колективів втрату суверенітету і єства. Слідством цього є сприйняття кризи відповідальними персонами в негативному значенні і подальша розробка заходів щодо відновлення докризового стану.

Друге відношення до кризи орієнтовано на оновлення. Тут криза розглядається як чинник необхідного оновлення, перебудови в еволюційно-

му процесі розвитку підприємства. Він звільняє від певної ірраціональності або неправильно встановленої мети, завдань. Внаслідок цього всі вимоги до зміни колишньої ситуації, які викликали кризу, розглядаються в позитивному ключі. До того ж в основу стратегії закладається не боротьба з кризою, а зміна власної організаційної структури під нові відносини.

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

Н.О. Кондрашова
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

РОЛЬ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ефективний розвиток національного господарства значною мірою залежить від рівня забезпеченості його економічної безпеки, оскільки лише за такої умови може проводитись незалежна зовнішня і внутрішня політика, яка відповідає національним інтересам [2].

Визначення економічної безпеки в сучасній науці має тлумачення у двох наукових напрямах. Перший науковий напрям тлумачить економічну безпеку підприємств як захист від негативних впливів зовнішнього і внутрішнього середовища [3]. Концепція другого напряму базується на гармонізації інтересів підприємства з інтересами взаємодіючих з ним суб'єктів зовнішнього середовища [4].

Економічна безпека підприємства характеризується її можливістю найбільш ефективно використовувати власні ресурси для здійснення своєї діяльності, для досягнення довгострокових та короткострокових цілей, розвитку.

Економічна безпека підприємства являє собою комплексну систему, що створюється завдяки виконанню визначеної кількості дій і має чимало складових та напрямків. Отже, у складі економічної безпеки, слід виокремити такі головні складові: фінансова, інтелектуальна та кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, інформаційна, екологічна, силова, ринкова складова.

Фінансова складова як внутрішньовиробнича функціональна складова економічної безпеки вважається головною, оскільки за ринкових умов господарювання фінанси є «двигуном» будь-якої економічної системи.

Фінансово-економічний стан підприємства характеризується ступенем його прибутковості та оборотності капіталу, фінансової стійкості й динаміки структури джерел фінансування, здатності розраховуватися за борговими зобов'язаннями.

В умовах сучасного економічного простору проблема фінансової незалежності та фінансової стійкості підприємства набуває особливої актуальності. Рішення цієї проблеми потребує удосконалення концепції управління фінансово-економічної безпеки підприємства, оскільки її стан безпосередньо впливає на результативність такого управління. Управління фінансовою безпекою відноситься до числа найбільш важливих економічних проблем в сучасних умовах, так як недостатня фінансова стійкість може привести до неплатоспроможності підприємства та відсутності можливостей для подальшого його розвитку. Проблема забезпечення фінансової безпеки, наявність якої не вимагає антикризового управління, вирішується уривками, таким дослідженням не вистачає комплексності, є недостатнім понятійний апарат [5].

Фінансово-економічний стан підприємства характеризується ступенем його прибутковості та оборотності капіталу, фінансової стійкості й динаміки структури джерел фінансування, здатності розраховуватися за борговими зобов'язаннями.

Важливою передумовою забезпечення фінансової складової економічної безпеки є планування комплексу заходів та оперативна реалізація запланованих дій у процесі здійснення тим чи іншим суб'єктом господарювання фінансово-економічної діяльності.

У книзі І.А. Бланка «Управління фінансовою безпекою підприємства», фінансова безпека підприємства розглядається як кількісно та якісно детермінований рівень фінансового стану підприємства, що забезпечує стабільну захищеність його пріоритетних збалансованих фінансових інтересів від ідентифікованих реальних і потенційних загроз зовнішнього й внутрішнього характерів, параметри якого визначаються на основі його фінансової філософії й створюють необхідні передумови фінансової підтримки його стійкого зростання в поточному й перспективному періодах [1].

Таким чином, сутність економічної безпеки підприємства полягає у такому стані його економічної системи, котрий можна характеризувати збалансованістю і стійкістю до негативного впливу будь-яких загроз, її здатністю забезпечувати на основі власних економічних інтересів свій сталий і ефективний розвиток. До складу економічної безпеки підприємства включено такі підсистеми: фінансова, внутрішньоекономічна, зовнішньоекономічна (економіка зв'язків підприємства з зарубіжними підприємствами) і соціально-економічна.

Список використаних джерел

1. Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия / И.А. Бланк. – К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.

2. Васильців Т.Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми здійснення: монографія / Т.Г. Васильців. – Львів: Арал, 2008. – 384 с.

3. Кашин А.В. Экономическая безопасность предприятия: управленческие решения / А.В. Кашин. – М., 2008. – 25 с.

4. Косенко О. Орієнтир на досконале корпоративне управління / О. Косенко // Цінні папери України. – 2005. – № 12. – С. 10–11.

5. Черево О.В. Принцип управління фінансовою безпекою підприємства [Електронний ресурс] / О.В. Черево. – – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3303.

Науковий керівник: Н.І. Климович, ст. викладач.

Ю.О. Кошман
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВ: ВИДИ, РОЛЬ ТА ФУНКЦІЇ

Головною метою створення та подальшого розвиткубудь-якого суб'єкту господарської діяльності, не залежно від виду його діяльності чиформи власності, є отримання кінцевого фінансового результату, тобто прибутку [3]. Отримання прибутку є основною метою будь-якої підприємницької діяльності. Відрозміру отриманого прибутку залежать формування власного капіталу, виконаннязобов'язань перед бюджетом, фінансування інвестицій, а також платоспроможністьпідприємства. Прибуток як головний показник ефективності діяльності підприємствавиступає і як критерій визначення рівня виплат дивідендів, як визначальний фактор привстановленні рівня заробітної плати і винагороди адміністрації [1].

Головне призначення прибутку в сучасних умовах господарювання – відбиття ефективності виробничо-збутової діяльності підприємства. За умов ринкової економіки отримання максимально можливої сумиприбутку є метою будь-якого виробництва, таке бажання максимізації прибуткувизначається його роллю в системі економічних відносин:

1. Прибуток є основною метою підприємницької діяльності і мірилом їїефективності.

2. Прибуток є основним джерелом формування фінансових ресурсів підприємства, щозабезпечують його розвиток.

3. Прибуток є носієм захисної функції підприємства від загрози банкрутства таголовною передумовою зростання ринкової вартості господарюючого суб'єкта.

4. У прибутковій роботі підприємства зацікавлене суспільство, бо прибуток підприємства єфундаментом економічного розвитку країни, джерелом задоволення соціальних потреб в зв'язкуз тим, саме отримання прибутку забезпечує надходження до бюджету податків і платежів.

Прибуток є мірилом успіху діяльності підприємства,основою для прийняття інвестиційних рішень – джерелом виплати дивідендів, поповненнярізних видів капіталу, умовою залучення позикових коштів. Однакслідвиділити соціальну функцію прибутку, що сформувала б нове мислення підприємцівщодо забезпечення не лише власного добробуту, а й підтримання соціально незахищенихверств населення шляхом добровільного перерозподілу отриманого у виробництвірезультату. Така практика не є новою для країн розвинутої економіки, де підприємцізацікавлені у такому перерозподілі через заходи державного стимулювання (зниженняподаткового тиску, пільги і т.д). Тим не менше, не дивлячись на низькедержавне стимулювання підприємницьких соціальних ініціатив, досягнення такоїперспективи у вітчизняній економіці є вкрай необхідним вже у найближчі роки, оскількигонитва за власною вигодою є кінцевою, якщо не формувати нове бачення ролі прибуткудля суспільства в цілому.

При цьому в сучасних умовах підвищується значення прибутку як об'єктарозподілу, створеного в сфері матеріального виробництва чистого доходу міжпідприємствами й державою, різними галузями народного господарства й підприємствамиоднієї галузі, між сферою матеріального виробництва й невиробничою сферою, міжпідприємствами і його працівниками. Посилення ролі прибутку обумовлено також діючою системою його розподілу, відповіднодо якої підвищується зацікавленість підприємств у збільшенні не тільки загальної сумиприбутку, але й особливо тієї його частини, що залишається в розпорядженніпідприємства й використається як головне джерело засобів, що направляють навиробничий і соціальний розвиток, а також на матеріальне заохочення працівниківвідповідно до якості затраченої праці.

Таким чином, прибуток відіграє вирішальну роль у стимулюванні подальшогопідвищення ефективності виробництва, посилення матеріальної зацікавленостіпрацівників у досягненні високих результатів діяльності свого підприємства. Подальшепосилення розподільної й стимулюючої ролі прибутку пов'язане з удосконалюванням йогомеханізму розподілу [2].

Список використаних джерел

1. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посіб. / В.В. Сопко. – К.: КНЕУ, 2006. – 526 с.

2. Філімоненков О.С. Фінанси підприємств: навч. посіб. / О.С. Філімоненков. – К.: МАУП, 2004. – 328 с.

3. Шваб Л.І. Економіка підприємства: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Л.І. Шваб. – К.: Каравела, 2007. – 584 с.

Науковий керівник: І.Г. Курінна, ст. викладач.

І.Г. Курінна,
старший викладач кафедри економіки підприємства
та міжнародного бізнесу
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ОЦІНЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РИЗИКУ НА ОСНОВІ КРИТЕРІЮ РИЗИКОСТІЙКОСТІ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Здійснення господарської діяльності підприємства у ринкових умовах базується навикористанні певного потенціалу, елементи якогоможуть по-різному співвідноситися між собою, але всі вонивзаємопов'язані та знаходяться у постійній взаємодії як один із одним,так і з елементами зовнішнього середовища підприємства.

Огляд сучасної економічної літератури дозволяє дійтивисновку, що найпоширенішим наразі є ресурсний підхід до оцінки економічного потенціалу підприємства, але перелік складових потенціалу, наведений у різних наукових працях, відрізняється.

В потенціалі підприємства виокремлюються наступні складові, поєднані у певні групи:

– об'єктні складові: інноваційний потенціал, виробничий потенціал (потенціал землі та природно-кліматичних умов, потенціал основних фондів, потенціал обігових фондів, потенціал нематеріальних активів, потенціал технологічного персоналу), фінансовий потенціал;

– суб'єктні складові: науково-технічний потенціал, управлінський потенціал, потенціал організаційної структури, маркетинговий потенціал;

– об'єктно-суб'єктні складові: інфраструктурний і інформаційний потенціали [2].

Одним із найістотніших чинників впливу на потенціал підприємства є економічний ризик, який має множину зовнішніх і внутрішніх джерел, зазвичай несприятливо впливає на економічний потенціал і звужує можливості його ефективної реалізаціїта сталого розвитку.

Водночас через наявність економічного ризику не слідвідмовлятися від ризикової діяльності, оскільки це спричиняє виникнення ризику невикористаних можливостей, скорочення економічного потенціалу підприємства та погіршення його структури.

Тому важливо встановити певне прийнятне співвідношення між рівнемекономічного ризику в діяльності підприємства та рівнем йогопотенціалу, оцінити прийнятність ризику дляконкретного підприємства, а також доцільність здійснення певнихзаходів щодо його оптимізації. Для вирішення цього завдання пропонується застосовувати критерій ризикостійкості потенціалу підприємства, який обчислюється як відношення рівня економічного ризику в діяльності підприємства до рівня потенціалу і

показує, у скільки разів економічний ризик менше абобільше, ніж економічний потенціал підприємства.

Ризикостійкість економічного потенціалу підприємства у загальному вигляді пропонується обчислювати як відношення рівня економічного ризику до рівня потенціалу підприємства.

У разі застосування запропонованого критеріюризикостійкості економічного потенціалу для вимірюванняекономічного ризику підприємства, перш за все, необхідно обратипідхід до оцінки економічного ризику та потенціалу, якіспіввідносяться між собою, досить простий у застосуванні і, водночас,такий, що адекватно відображає ці величини.Далі слід визначити та оцінити відповідні чинники економічного ризику, які знаходяться у протидії економічному потенціалу підприємства. Складання переліку оцінюваних елементів економічного потенціалу підприємства та протидіючих їм чинників економічного ризику є найскладнішим етапом оцінки економічного ризику за критерієм ризикостійкості конкурентного потенціалу.

Оцінка складових економічного ризику тапотенціалу підприємства має здійснюватися в однакових одиницях вимірювання, щоб забезпечити їх порівнюваність. З цією метоюпропонується використання грошових або бальних оцінок обох порівнюваних величин. Результуюче значення критерію ризикостійкості потенціалу підприємства виражатиметься у коефіцієнтах (частках одиниці). Якщо за результатами розрахунку значення критерію ризикостійкості потенціалу менше за одиницю, це означатиме, що рівень економічного ризику менше, ніж рівеньпотенціалу, тобто потенціал підприємства єстійким та достатнім для протидії чинникам економічного ризику.

Отже, економічний ризик є прийнятним для підприємства, а додатковізаходи з обмеження ризику не потрібні.

У випадку перевищення рівня економічного ризику порівняноз рівнем потенціалу значення критерію ризикостійкостіпотенціалу підприємства перевищуватиме одиницю. Це свідчитиме про нестійкість потенціалу підприємства до впливу економічному ризику, та про необхідність розробки й реалізації заходів із обмеження ризику.

За умови рівності оцінок економічного ризику тапотенціалу критерій ризикостійкості потенціалу підприємства дорівнюватиме одиниці. Це означатиместійкість потенціалу підприємства до дії чинниківризику, але це значення є граничним, таким, що розмежовує рівеньризику на прийнятний та неприйнятний. У цьому випадку необхідний ретельний контроль параметрів господарської діяльності підприємства та розробка ситуаційних планів на випадок непередбачуваного зростання рівня економічного ризику та здійснення певних коригуючих впливів.

Список використаних джерел

1. Сорока П.М. Економічні та фінансові ризики: навч. посіб. для дистанційного навчання / П.М. Сорока, Б.П. Сорока; за наук. ред. О.Д. Гудзинського. – К.: Університет «Україна», 2006. – 266 с.

2. Фєдонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / О.С. Фєдонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.

В.О. Курінний,
канд екон. наук, доц.,
доцент кафедри економіки та
менеджменту туристичної діяльності
Дніпропетровський гуманітарний університет
І.Г. Курінна,
старший викладач кафедри економіки підприємства та
міжнародного бізнесу
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА – ЗАСІБ СТАБІЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Здійснення в Україні глибоких економічних перетворень сприяють реформуванню механізму функціонування підприємства в напрямку його адаптації до динамічних змін ринкового та конкурентного середовища. Щоб перемогти в конкурентній боротьбі й зайняти стійку конкурентну позицію на ринку, підприємствам доводиться використовувати нові засоби стабілізації діяльності. Одним з таких засобів є диверсифікація господарської діяльності, яка передбачає ліквідацію залежності підприємства від одного виду товару, діяльності або ринку, тобто передбачає розширення діапазону його функціонування. Перехід до нових сфер діяльності потребує розробки ефективного механізму управління ризиками, притаманних обраній стратегії розвитку.

Диверсифікацію діяльності можна розглядати не тільки як засіб антикризового управління, але й як джерело потенційного зростання підприємства, коли всі можливості росту з даним продуктом або на даному ринку вичерпані і виникає потреба створення нових затребуваних продуктів, виходу на більш привабливі ринки.

Стратегія диверсифікації буде виправданою лише за умов виявлення та оцінки ризику при її реалізації. В залежності від місця причинами виникнення ризику при диверсифікації діяльності можуть бути:

– невпевненість визначення планового періоду, на який розробляється стратегія диверсифікації діяльності;

– невпевненість формування цілей підприємства та при виборі пріоритетів у поставлених цілях, що може бути обумовлено наявністю ряду альтернативних цілей;

– помилки в оцінках фактичного стану справ всередині підприємства та його місця на ринку;

– недостатньо повна або помилкова інформація про перспективи розвитку даного підприємства і ринку в цілому, а також рішень, прийнятих на її основі;

– вплив непередбачуваних факторів і обставин при розробці стратегії диверсифікації, а також її реалізації;

– недостатня продуманість дій стосовно контролю та оцінки результатів диверсифікації діяльності.

Аналіз економічної літератури [1–5] надав змогу сформувати такі фактори утворення ризиків при диверсифікації:

– зовнішні – це такі явища, події, що впливають ззовні на реалізацію стратегії диверсифікації і виступають причинами можливих втрат: регіональна та національна економічна ситуація, техногенні ситуації, природні катаклізми, соціальні, фінансові, політично-правові ситуації, фактори кримінального походження;

– внутрішні – це причини втрат всередині самого підприємства, що прийняло рішення про диверсифікацію діяльності: операційно-технологічні, управлінські, науково-технічні, організаційні, та найбільш складні в управлінні та найбільш важливі одночасно – людські фактори.

Нехтування диверсифікаційним ризиком призводить до втрати змісту стратегії диверсифікації, а саме до недоотримання прибутку, втрати ринків збуту та сировини, втрати фінансових ресурсів порівняно з прогнозованим варіантом.

У практичній діяльності ризики диверсифікації можуть бути настільки великими, що здатні зупинити виробничу діяльність, змусити підприємство відмовитися від здійснення певних операцій, що вимагають великих початкових інвестицій і часу. У той же час наявність фактору ризику диверсифікації стає для підприємства сильним стимулом для ретельного обґрунтування господарських рішень стосовно диверсифікації діяльності, спрямованих на здійснення режиму економії, змушує його ретельно аналізувати рентабельність проектів диверсифікації, розробляти кошториси, наймати відповідний персонал та ін.

Доцільно систематизувати причини виникнення та очікувані наслідки настання ризику за стадіями впровадження стратегії диверсифікації діяльності підприємства. Розуміння зв'язку між причинами виникнення та очікуваними наслідками ризику та стадіями стратегії диверсифікації діяльності підприємства сприяє підвищенню обґрунтованості господарських рішень, а також удосконаленню програми управління ризиками. Своєчасне виявлення та оцінка ризиків диверсифікації надає можливість: протистояти негативному впливу факторів зовнішнього оточення; зберегти (підвищити) прибутковість, рентабельність та платоспроможність підприємства; зашкодити збільшенню витратоємності господарської діяльності; знизити ймовірність банкрутства; використати всі переваги від реалізації нових товарів, видів діяльності та виходу на нові ринки; сформу-

вати всі види ресурсів в необхідній кількості та якості; забезпечити безперебійність процесу виробництва та реалізації товарів; забезпечити стійку конкурентні позицію; підвищити імідж підприємства.

Список використаних джерел

1. Балдин К.В. Риск-менеджмент: учеб. пособ. / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев. – М.: Гардарики, 2005. – 285 с.
2. Вяткин В. Н. Риск-менеджмент: учеб. / В.Н. Вяткин, И.В. Вяткин, В.А. Гамза, Ю.Ю. Екатеринославский, Дж. Дж. Хэмптон. – М.: Дашков и Ко, 2003. – 512с.
3. Грачёва М.В. Риск-менеджмент инвестиционного проекта / М.В. Грачева, А.Б. Секерина – М.: Юнити, 2009. – 544 с.
4. Куликова Е.Е. Управление рисками: инновационный аспект / Е.Е. Куликова – М.: Бератор-Паблишинг, 2008 – 112 с.
5. Хохлов Н.В. Управление риском: учеб. пособ. для вузов / Н.В. Хохлов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 239 с.

O.M. Kucher
Alfred Nobel University, Dnipropetrovs'k

FEATURES OF THE ENTERPRISE CRISIS MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS OF THE ECONOMIC DEVELOPMENT

The crisis of the enterprise is the process which is determined by the definite period of time. As the process, the economic crisis has its own beginning and ending. In addition, the economic crisis is characterized as a multistage process that determines different mechanisms of crisis management **.**The crisis of the enterprise is an objective economic process that means that crises are inevitable in many companies [1, p. 28] .

The entity of the crisis is characterized by the overproduction of goods, mass bankruptcy of firms, rising unemployment and other socio-economic shocks. There are some important factors that influence enterprise crisis that are divided into two main groups:

– not depending on the business (external or exogenous factors);

– depending on the business (internal or endogenous factors) [1, p. 67].

The peculiarity of the company's crisis is its high dependence on external factors – regulation of financial activity, financial market, the extent of its infrastructure, which fluctuations in the dynamics is rather intense. However, the crisis often occurs under the influence of negative internal factors. Some of these internal factors may be subjective. Typically, such crisis could be resolved relatively quickly through internal mechanisms of crisis management. It should be noted that in market economies each year hundreds of thousands of businesses stop their activity, losing production and intellectual potential

of existing market demand. Crisis inefficient enterprises is a typical thing for market economy.

But the main causes of Ukrainian enterprises crisis are:

– lack of knowledge about the possibility of predicting the crisis;

– low level of functioning of such important mechanisms as socio-political, economic, cultural and psychological;

– poor management, which is the primary internal factor and the main cause of the crisis (lack of management knowledge; imbalanced administrative team, the lack of a strategic approach; weak discipline and lack of enthusiasm)

– lack of control, which means: lack of planning, unwarranted decision-making, random deviations, engineering, administrative and political mistakes.

– unreliable financial services and functions, including the lack of flexible financial planning and analysis, and risk management [2, p. 112].

The problem is that most entrepreneurs do not know the causes of the company crisis and do not conduct the necessary diagnosis of the enterprise with the help of modern methods. To sum up, one of the most important factors in achieving positive results is determining the causes of the crisis and the effective ways of its overcoming [3, p. 93].

References

1. Shershn'ova, Z. Bahats'kyj, V. and Hetmantseva, N. (2007), Antykryzove upravlinnia pidpryiemstvom [Crisis management of the enterprise], Kyiv National Economics University, Kyiv, Ukraine.

2. Banduryn, V. and Laryukyj, V. (2008), Stratehycheskye napravlenyia vykhoda yz kryzysa, Antykryzysnyj menedzhment, vol. 1, pp. 3-5.

3. Martynenko, A. (2007), Hotov' sany letom (dejstvyia v uslovyiakh kryzysa), Antykryzysnyj menedzhment, vol. 3, pp. 26-29.

Scientific Supervision: S.V. Dubinskyi, Senior Lecturer.
Language Supervision: O.M. Glinska, Senior Lecturer.

І.В. Лопаткіна,
канд. екон. наук, доц.,
доцент кафедри управління та фінансово-економічної безпеки
ДВНЗ «Українська академія банківської справи
Національного банку України», м. Суми

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ КРІЗЬ ПРИЗМУ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ

Зі зміною економічних реалій сьогодення в Україні нового звучання набувають питання фінансово-економічної (економічної – в широко-

му сенсі цього поняття) безпеки країни і суб'єктів її економіки. Не завершеним полишається процес трансформації економічної моделі – від перехідної до ринкової, несформованими – відносини ринкового типу (в першу чергу – відносини приватної власності), не створені інституційні засади нової моделі економіки, а на додаток – анексія Криму та війна на сході країни. Економічні проблеми є тлом для зростання злочинності. Злочинність є феноменом будь-якої економіки, але її масштаби і динаміка корелюють з макроекономічними тенденціями. Злочинність, шахрайство складають загрози економічної безпеки, починаючи з мікро рівня бізнес-структур і закінчуючи масштабами національної економіки. Таким чином, фактором економічної нестабільності є невизначеність економічної моделі, в якій відсутні центральні інфраструктурні елементи – система прав власності, ефективне державне управління, справедливі суди, прозорість та відкритість влади. Тлом для економічних правопорушень є не сформованість системи економічних відносин, основою яких є відносини власності.

Власність – поняття багатопланове. Перш за все – це система визначених відносин. В Україні, коли заходить мова про власність, спеціалісти відзначають відсутність такого поняття, як такого. В Україні власність – це тільки назва, за якою не стоїть певне сприйняття цього феномену, відповідно, не формується певна поведінка, за якої власність недоторканна, не потребує, за великим рахунком, захисту, оскільки ніхто не зазіхає на неї, як на те, що не моє, мені не належить. Це, звісно, ідеальна модель власності – коли її немає потреби охороняти. Але правильним буде відмітити, що ми маємо дещо інше уявлення про власність, про приватну власність, ніж в країнах з довгою історією становлення ринкових відносин, які і сформувались на основі певного уявлення про приватну власність, про її святість і недоторканність.

Приватна власність є запорукою підприємницької діяльності, яка орієнтована на отримання прибутку. Якщо приватна власність не захищена, можливість отримання прибутку завжди під загрозою. Це – один з найважливіших факторів економічних правопорушень як з боку тих, хто зазіхає на чужу власність, так і тих, хто, прагнучи її захистити, йде на порушення закону.

Особливої уваги питання власності заслуговують через поширення процесу корпоратизації українського бізнесу. В цій організаційній структурі задіяні інтереси багатьох суб'єктів – від власників до найманих працівників різного рівня організаційно-управлінської ієрархії, а також інших стейкхолдерів.

Глобальне дослідження, проведене в 2006 році компанією Interbrand та журналом Business Week, показало, що вартість «невловимих цінностей» - торговельної марки, бренду компанії і т. д. може становити до 70% її ринкової капіталізації. Зниження індексу репутації всього на 1% викли-

кає падіння її ринкової вартості на 3% . Таким чином, неврахування інтересів стейкхолдерів – фактор загрози економічній безпеці організації.

Іншим аспектом економічної безпеки є загроза з боку персоналу організації. Нещодавно в респектабельному виданні Forbes з'явилася публікація, в якій детально описується проблема крадіжок з боку топ-менеджера. Слід пам'ятати про різні мотиви поведінки власника організації та найманого працівника будь-якого рівня. Суть проблеми полаяла в тому, що, з одного боку, відчуваючи, що ключовий топ-менеджер – злодій, довести це власник не мав змоги – настільки продумано той вибудував схему. До того ж замінити злочинця було вкрай важко, оскільки, за словами власника, ніхто «не знає бізнес так добре, як він, ніхто не вміє так продавати».

Згідно глобального дослідження економічних злочинів за 2014 рік, підготовленому компанією PwC, більше третини компаній в світі заявляють про збитки внаслідок корпоративного злодійства. Ось портрет типового шахрая: 30-40-річний чоловік з вищою освітою, що працює в компанії більше шести років.

Рецепти по боротьбі з крадіжками в компаніях часто засновані на так званому «трикутнику шахрайства» (fraud triangle). Це поняття ввів американський соціолог Дональд Кресси в 1950-х. А на початку 2000-х, після серії гучних корпоративних скандалів, «трикутник» включили в сучасні стандарти аудиту [1].

Логічно, як зазначають дослідники, що боротьба з крадіжками повинна спиратися на три сторони «трикутника»: потрібно посилити контроль, мінімізувати стимули і виключити можливості для самовиправдання, не абсолютизуючи жодну зі сторін. Типовою проблемою в боротьбі з шахрайством є, як раз, надмірна надія на засоби контролю і брак уваги до двох інших факторів. Особливо це стосується ситуацій, коли мова йде про вище керівництво компанії. Необхідно розуміти, що лояльність формується роками, але не залишається незмінною і втрачається зі зниженням матеріальної винагороди у порівнянні з попередніми періодами та рівнем доходів аналогічної категорії працівників у галузі.

Проблема забезпечення економічної безпеки в Україні в сучасних умовах багатоаспектна та потребує додаткових наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. Мертенс О. Рука загребуща: як боротися з корпоративним злодійством / О. Мертенс // Forbes. – № 3. – 2015. – С. 7.

2. Селандер Й. Стейкхолдер-менеджмент: управление заинтересованными группами / Й. Селандер // Менеджер по персоналу. – №2. – 2009. – С.15.

В.О. Мартиненко,
канд. наук з держ. упр., доц.,
доцент кафедри управління та фінансово-економічної безпеки
ДВНЗ «Українська академія банківської справи
Національного банку України», м. Суми

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Невід'ємною умовою життєдіяльності кожного підприємства є не лише його створення, ефективна діяльність, використання ресурсів, капіталізація, але й гарантування безпеки, зокрема фінансово-економічної. Це вимагає від них розробки та впровадження як окремих механізмів самозахисту та самозбереження, так і системи організації фінансово-економічної безпеки підприємства загалом.

На сьогодні особливо гостро стоїть проблема необхідності зміни підходів до дослідження фінансово-економічної безпеки, що пояснюється якісними та кількісними змінами, які відбуваються як у локальному, так і глобальному масштабі. Тому говорячи про фінансово-економічну безпеку підприємства слід розуміти її як захищеність потенціалу підприємства у різних сферах діяльності від негативної дії зовнішніх і внутрішніх чинників, прямих або непрямих загроз, а також здатність суб'єкта до відтворення [1, с.5], а також як стан і здатність фінансово-економічної системи протистояти небезпеці руйнування її оргструктури і статусу, а також перешкодам у досягненні цілей розвитку [1, с.6]

Забезпечення фінансово-економічної безпеки виробництва вимагає створення на підприємстві власної системи безпеки, основними цілями якої є своєчасне виявлення і запобігання небезпекам та загрозам, гарантування безпечних умов для подальшого фінансово-економічного розвитку підприємства. Реалізація зазначених цілей функціонування системи безпеки відбувається на основі вирішення цілого комплексу завдань, які включають: аналіз сил і засобів, необхідних для забезпечення безпеки підприємства; виявлення реальних і прогнозування потенційних небезпек і загроз; знаходження способів їх запобігання, ослаблення або ліквідації наслідків їх дії; оцінку поточного рівня забезпечення фінансової безпеки; планування комплексу заходів із забезпечення фінансової безпеки і розробку рекомендацій стосовно його реалізації; бюджетне планування практичної реалізації пропонованого комплексу заходів; планування корпоративних ресурсів; оперативну реалізацію запланованих дій суб'єктом господарювання фінансово-господарської діяльності; оцінку ефективності запобігання можливій шкоді від негативних дій тощо [2, с. 329; 3]. При цьому слід розуміти, що система фінансово-економічної безпеки не може бути однаковою в різних підприємствах, установах чи організаціях. Її від-

мінність та унікальність залежить від спеціалізації та структури виробничої діяльності та промислового потенціалу, місця суб'єкта господарювання на ринку, кваліфікації та дисциплінованості кадрів тощо. Її забезпечення тісно пов'язано з рівнем забезпечення науково-технічної, кадрової, екологічної, інформаційної, фізичної безпеки та інших. Ефективне забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства можливе за умов, коли вибір та застосування сил, засобів та охоронних заходів здійснюється на основі детально продуманої концепції.

В основі розроблення такої концепції повинні враховуватися такі аспекти:

– кожне підприємство є системою, яка включає різні, пов'язані між собою складові, які з метою забезпечення належного ступеня захисту від можливих негативних впливів необхідно розглядати комплексно;

– зміст та структура системи фінансово-економічної безпеки залежать від специфіки та характеру діяльності, потенціалу підприємства, ринків, на яких працює підприємство, менеджменту тощо;

– система фінансово-економічної безпеки підприємства повинна бути комплексною та незалежною від аналогічних систем суб'єктів господарювання.

В сучасних умовах господарювання дієвість системи захисту досягається за допомогою відповідного механізму управління і ефективного використання його складових. Механізм забезпечення фінансово-економічної безпеки є невід'ємним елементом системи безпеки підприємства і передбачає використання сукупності методів, інструментів та заходів їх реалізації, які необхідно використовувати не розрізнено, а у поєднанні.

Основними інструментами забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства можуть слугувати фінансовий аналіз та фінансовий менеджмент, включаючи фінансове планування і прогнозування, бюджетування, ризик-менеджмент.

Підсумовуючи можемо з упевненістю стверджувати, що фінансово-економічна безпека підприємства в значній мірі залежить від механізму її забезпечення, який повинен включати в себе: інструменти, методи, важелі та систему інформаційно-аналітичного забезпечення.

Список використаних джерел

1. Подольчак Н.Ю. Організація та управління системою фінансово-економічної безпеки: навч. посіб. / Н.Ю. Подольчак, В.Я. Карковська. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. – 268 с.

2. Череп О.Г. Управління фінансово-економічною безпекою підприємств в Україні / О.Г. Череп, З.П. Урусова, А.А. Урусов // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 3 (61). – С. 328–330.

3. Лазаренко М.П. Фінансова безпека підприємства та її управління [Електронний ресурс] / М.П. Лазаренко, К.В. Ніколаєнко. – Режим доступу: www/ URL: http://rusnauka.com/1_KAND_2010 /Economics/10_57970.doc.htm

Д.О. Мухін
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ХАРАКТЕРИСТИКА ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

Прийнято розрізняти витрати загальні та витрати на одиницю продукції.

Загальні витрати – це на весь обсяг продукції за певний період. Їхня сума залежить від тривалості періоду й кількості виготовленої продукції.

Витрати на одиницю продукції обчислюються як середні за певний період, якщо продукція виготовляється постійно або серіями. В одиничному виробництві витрати на виріб формуються як індивідуальні.

Якщо загальні витрати виразити через певну функцію обсягу продукції, то граничний їхній рівень буде першою похідною цієї функції. Це витрати на останню за часом виготовлення одиницю продукції. Показник граничних витрат використовується за аналізу доцільності зміни обсягу виробництва.

Елементні витрати однорідні за складом, мають єдиний економічний зміст і є первинними. До них належать матеріальні витрати, оплата праці, відрахування на соціальні потреби, амортизаційні відрахування, інші витрати.

Комплексні витрати різнорідні за складом, охоплюють кілька елементів витрат. Їх групують за економічним призначенням у процесі калькулювання та організації внутрішнього економічного управління. За способом обчислення на окремі різновиди продукції витрати поділяються на прямі й непрямі.

Прямі витрати безпосередньо зв'язані з виготовленням певного різновиду продукції і можуть бути прямо обчислені на її одиницю. Якщо виготовляється один різновид продукції, усі витрати - прямі. Непрямі витрати не можна безпосередньо обчислити для окремих різновидів продукції, бо вони зв'язані не з виготовленням конкретних виробів, а з процесом виробництва в цілому: зарплата обслуговуючого й управлінського персоналу, утримання та експлуатація будівель, споруд, машин тощо. Поділ витрат на прямі та непрямі залежить від рівня спеціалізації виробництва, його організаційної структури, методів нормування й обліку. Зростання частки прямих витрат у загальній сумі витрат підвищує точність обчислення собівартості одиниці продукції, зміцнює економічні основи управління.

На підставі зв'язку з обсягом виробництва витрати поділяють на постійні та змінні [1, с. 112].

Постійні витрати є функцією часу, а не обсягу продукції. Їхня загальна сума не залежить від кількості виготовленої продукції (зрозуміло, у певних межах). Лише за істотних змін обсягу виробництва, наслідком

яких є зміни виробничої та організаційної структури підприємства, стрибкоподібно міняється величина постійних витрат, після чого вона знову залишається постійною. До постійних належать витрати на утримання та експлуатацію будівель і споруд, організацію виробництва, управління. На практиці до групи постійних відносять також витрати, які хоч і змінюються внаслідок зміни обсягу виробництва, але не істотно. Їх називають умовно-постійними.

Змінні витрати – це витрати, загальна сума яких за певний час залежить від обсягу виготовленої продукції. У свою чергу, їх можна розділити на пропорційні та непропорційні.

Пропорційні витрати змінюються прямо пропорційно обсягу виробництва. Для них коефіцієнт пропорційності $k_п = 1$. До пропорційних належать переважно витрати на сировину, основні матеріали, комплектуючі вироби, відрядну зарплату робітників.

Непропорційні витрати поділяються на прогресуючі та дегресуючі. Прогресуючі витрати зростають у більшій мірі, ніж обсяг виробництва, $k_п > 1$. Вони виникають тоді, коли збільшення обсягу виробництва потребує більших витрат на одиницю продукції. Це, наприклад, витрати на відрядно-прогресивну оплату праці, додаткові рекламні та торгові витрати та ін. Дегресуючі витрати зростають повільніше, ніж обсяг виробництва, $k_п < 1$. До них належить широке коло витрат на експлуатацію машин і устаткування, на ремонт, на інструменти тощо [1, с. 87].

Динаміка витрат на одиницю продукції є іншою, її нескладно побудувати, виходячи з наведеної закономірності. Так, змінні пропорційні витрати на одиницю продукції залишаються на одному рівні незалежно від обсягу виробництва. На графіку лінія цих витрат буде паралельною осі абсцис. Постійні витрати зменшуються на одиницю продукції зі зростанням її обсягу за параболічною кривою. У практичних обчисленнях загальну динаміку змінних витрат спрощують, уважаючи всю їхню сукупність пропорційною. Це значно полегшує аналіз і прогнозування витрат [2, с. 94].

В умовах конкурентного середовища основним фактором підвищення прибутковості виробничо-господарської діяльності вітчизняних підприємств, забезпечення їхньої стабільності у ринковому середовищі є створення дієвої системи управління витратами, зокрема накладними.

Накладні витрати – це витрати на управління та обслуговування виробництва і збуту продукції, які впливають на фінансовий результат діяльності підприємства. За таких обставин зменшення частки накладних витрат – чи не єдиний спосіб зниження собівартості одиниці продукції (робіт, послуг), оскільки шляхи економії основних витрат (сировини, матеріалів, палива, заробітної плати основних працівників тощо) практично вичерпані.

Список використаних джерел

1. Гончаров А.Б. Фінансовий менеджмент: навч. посіб. / А.Б. Гончаров. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2004. – 240 с.
2. Головко В.П. Фінансово-економічна діяльність підприємств / В.П. Головко. – К.: ЦУЛ, 2006. – 320 с.

Науковий керівник: С.В. Дубінський, канд. екон. наук, доц.

А.М. Пасс
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

АНАЛІЗ І РОЗРОБКА ПРОЕКТУ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ЗА УМОВ МОДЕРНІЗАЦІЇ УСТАТКУВАННЯ

Під техніко-економічним рівнем виробництва розуміється комплексна характеристика міри розвитку виробничої системи, прогресивності всіх елементів виробничого процесу, що визначає економічну ефективність використання ресурсів (трудових, матеріальних, інвестиційних, природних) і здатність виконання виробництвом певних господарських завдань.

Виділяють декілька основних підсистем показників, які характеризують технічні елементи виробництва: організацію виробництва та управління, техніко-економічний рівень продукції, економічні та соціальні результати виробничої діяльності.

Модернізація – це засіб зниження і подолання загроз банкрутства, збитковості, неплатоспроможності, засіб виживання підприємства та посилення його конкурентних переваг на ринку. Виробниче підприємство, як правило, змушене проводити постійну часткову модернізацію свого обладнання і повну модернізацію раз на 30-40 років.

У процесі аналізу та узагальнення певної системи показників особливу увагу звертають на оцінку технічного рівня підприємства, яка повинна проводитися періодично (один раз на 1-3 роки). Така оцінка відображає: ступінь технічної оснащеності праці та персоналу; рівень прогресивності застосування технології; технічний рівень виробничого устаткування; рівень механізації та автоматизації основного та допоміжного виробництва.

На основі отриманих даних приймається рішення про модернізацію виробничого обладнання.

Цілі модернізації:

– випуск нової продукції, або продукції з поліпшеними характеристиками;

– підвищення ефективності обладнання;

– скорочення трудомісткості виробничих процесів, як наслідок, оптимізація чисельності операційного персоналу;

– скорочення тривалості виробничого циклу виготовлення продукції;

– скорочення втрат (продуктивних і непродуктивних);

– наявності необхідності перепрофілювання виробництва.

Метою вимірювання економічної ефективності є оцінка ефективності використання дефіцитних ресурсів суспільства в рамках проекту:

$$E_п = П_{виг} – П_{вит},$$

це $E_п$ – економічна ефективність проекту;

$П_{виг}$ – приріст економічних вигід;

$П_{вит}$ – приріст економічних витрат.

Критерії оцінки проекту: чиста теперішня вартість, внутрішня норма рентабельності, коефіцієнт вигід/витрат, модифікована внутрішня норма рентабельності, строк окупності проекту, критерій найменших витрат, критерій прибутку.

З цих критеріїв слід обрати найбільш підходящий для оцінки конктретного проекту

Показники економічної ефективності інвестиційного проекту: чистий дисконтований дохід (ЧДД), індекс доходності (ІД), внутрішня норма доходності (ВНД), строк окупності (СО), коефіцієнт ефективності інвестицій ($К_{ефект}$).

Перевага надається проекту з найліпшими показниками стійкості та економічної ефективності.

Науковик керівник: В.П. Валіков, канд. екон. наук, доц.

А.В. Печена
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ПРОБЛЕМИ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Малі підприємства в Україні у своїй діяльності стикаються з великими труднощами.

Головна проблема малих підприємств – недостатня ресурсна база як матеріально-технічна, так і фінансова. Практично йдеться про створення широкого нового сектора народного господарства майже на порожньому місці. Протягом десятиліть такого сектора у нас у скільки-небудь істотному ступені не було. Це, зокрема, означало і відсутність підготовлених підприємців. У основної маси населення, що жила «від получки до получки», не могло утворитися резерву засобів, потрібних для започаткування власної справи.

Наступна проблема – це та законодавча база, на яку зараз може спиратися мале підприємництво. Поки вона, ще недосконала, а в багатьох дуже істотних випадках взагалі відсутня. Можна назвати чимало правових документів, які так чи інакше регулюють мале підприємництво, але трудність у тому, що, по-перше, немає зведеної єдиної законодавчої основи сьогоднішньої діяльності українських малих підприємств; по-друге, наявні розрізнені документи, постанови перетворюються в життя далеко не цілком. Проблема правової основи малого підприємництва в остаточному підсумку буде переконливо вирішена тоді, коли вдасться позбутися правового нігілізму. Це, звичайно, ніяк не виключає необхідності спеціальних законодавчих заходів регулювання малого бізнесу.

Зараз мале підприємництво знаходиться в умовах, дуже віддалених від тих, що повинні бути властиві ринковим відносинам. Навпаки, відчувається тенденція до того, щоб усе більше «засовувати» його в старі рамки планово-адміністративної системи з її навряд чи не всебічним плануванням і жорсткою регламентацією за допомогою лімітів, фондів і т. п.

Немає системи проведення глибокого аналізу діяльності малих підприємств. Немає належного обліку результатів їхньої роботи, практично відсутня звітність за тими показниками, що надають право малим підприємствам скористатися пільгами щодо оподатковування.

Матеріально-технічне забезпечення малих підприємств здійснюється в недостатньому обсязі і несвоєчасно. Машин, устаткування, приладів, призначених для малих підприємств і враховуючої їх специфіки, не має. Обмежено доступ малих підприємств до високих технологій, тому що їхня купівля потребує значних одноразових фінансових витрат.

Ще одна важлива проблема – кадри, оскільки із навчанням кадрів для бізнесу справа складається далеко не кращим чином.

Зниження прибутків населення привело до значного погіршення структури споживання. Прибутки спрямовуються в основному на придбання товарів першої необхідності, насамперед продуктів харчування й оплату комунальних послуг. Те саме стосується і малого підприємництва. Якщо раніше воно мало певне накопичення, то після першого етапу реформи було змушене працювати в основному на споживання. Виробляти продукцію з тривалим виробничим циклом, включаючи і наукомістку, стало навіть не те що неефективно, а просто руйнівно. Почалися серйозні негативні структурні зміни в малому бізнесі. Якщо процеси, що нині відбуваються, продовжуватимуться і не натраплять на протидії у вигляді соціальних гарантій малому підприємництву, саме його існування під сумнівом.

Як показує досвід, малий бізнес створює умови для підвищення зацікавленості кожного робітника в кінцевих результатах праці.

Основні причини гальмування розвитку малого підприємництва в Україні:

– неопрацьованість законодавства як з питань розвитку малого підприємництва, так і підприємництва в цілому;

– високі податки, що змушує деяких суб'єктів малого та середнього підприємництва йти в тіньову економіку;

– недостатня державна фінансова-кредитна і майнова підтримка малих підприємств;

– відсутність дійового механізму реалізації державної політики щодо підтримки малого бізнесу;

– недосконаліть системи обліку та статистичної звітності малих підприємств;

– обмеженість інформаційного та консультативного забезпечення;

– недосконаліть системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємницької діяльності;

– відсутність стимулів для інвестицій;

– психологічне неприйняття позитивної ролі підприємців у ринкових перетвореннях серед окремих верств населення.

Основними напрямами дальшого розвитку малого підприємництва в Україні у найближчій перспективі є: формування належної законодавчої бази, сприятливої для розвитку малого бізнесу; вдосконалення фінансово-кредитної підтримки; забезпечення матеріально-технічних та інноваційних умов розвитку малих підприємств; інформаційне та кадрове забезпечення бізнесу; стимулювання зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів малого та середнього підприємництва.

Формування відповідної законодавчої бази розвитку малого підприємництва передбачає, насамперед, встановлення правових гарантій для забезпечення свободи і захисту приватної власності; розробку дійових законодавчо-нормативних актів, спрямованих на стимулювання малого бізнесу; усунення правових суперечностей і скасування положень, що гальмують розвиток приватної ініціативи.

Зараз найактуальнішими проблемами є розробка нових та вдосконалення діючих підходів до власності та форм її захисту; створення сприятливішого податкового, інвестиційного, інноваційного та цінового режимів для суб'єктів малого підприємництва; упорядкування механізму державного регулювання та контролю підприємницької діяльності.

Вирішення існуючих проблем розвитку малого підприємниці в Україні, створення відповідного середовища потребують докорінної перебудови державної політики щодо сприяння цьому сектору економіки. Зокрема, йдеться про створення відповідної правової бази розвитку малого підприємництва, фінансово-кредитну та матеріально-технічну підтримку, науково-методичне, інформаційно-консультативне та кадрове забезпечення малого підприємництва.

Науковий керівник: Н.О. Волошко, канд. екон. наук.

І.П. Піскунов
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

БАНКРУТСТВО: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Сьогодні в Україні для багатьох підприємств особливої актуальності та важливості набуває прогнозування фінансового стану, розробка і прийняття програми антикризового управління при ймовірності банкрутства.

Аналіз публікацій показав, що існують різні підходи щодо визначення банкрутства. Поняття «банкрутство» характеризує неспроможність підприємства задовольнити вимоги кредиторів щодо оплати товарів, робіт та послуг, а також забезпечити обов'язкові платежі в бюджет та позабюджетні фонди.Банкрутство складний процес, який можна охарактеризувати з юридичної, управлінської, організаційної, фінансової та ін. сторін, таким чином процедура банкурутства – кінцева стадія невдалого функціонування підприємства.

Характеристики банкрутства можна розділити на дві групи. До першої групи відносяться ознаки, що свідчать про можливі фінансові утруднення і ймовірність банкрутства в недалекому майбутньому: повторювані істотні втрати в основній діяльності, що виражаються в хронічному спаді виробництва; скорочення обсягів продажів і хронічна збитковості; наявність хронічно простроченої кредиторської і дебіторської заборгованості; низькі значення коефіцієнтів ліквідності і тенденція їх до зниження;збільшення до небезпечних меж частки позикового капіталу в загальній його сумі; дефіцит власного оборотного капіталу; систематичне збільшення тривалості обороту капіталу; наявність наднормативних запасів сировини і готової продукції; використання нових джерел фінансових ресурсів на невигідних умовах; несприятливі зміни в портфелі замовлень; падіння ринкової вартості акцій підприємства; зниження виробничого потенціалу.

В другу групу входять ознаки, несприятливі значення яких не дають підстави розглядати поточний фінансовий стан як критичний, але сигналізують про можливість різкого його погіршення в майбутньому при неприйнятті дієвих заходів. До них відносяться: надмірна залежність підприємства від якого-небудь одного конкретного проекту, типу устаткування, виду активу, ринку збуту; втрата ключових контрагентів; недооцінка відновлення техніки і технології; втрата досвідчених співробітників апарата керування; змушені простої, неритмічна робота; неефективні довгострокові угоди; недостатність капітальних вкладень і т.д.

Сучасний стан економіки вимагає створення загального алгоритму прогнозування банкрутства підприємства з урахуванням як вітчизняного, так і закордонного досвіду.

Для забезпечення більшої об'єктивності результатів аналізу діагностика банкрутства вітчизняних підприємств має базуватися на таких принципах:

– необхідність поєднання в процесі аналізу кількісних та якісних критеріїв, що сигналізують про потенційну загрозу банкрутства суб'єктів господарювання;

– врахування особливостей розвитку економічних циклів у певній галузі при визначенні індикаторів кризових явищ на підприємстві;

– узагальнення світового досвіду в розробці методичного інструментарію діагностики банкрутства і його адаптація до умов діяльності та інформаційного забезпечення вітчизняних підприємств;

– комплексний інтегральний підхід до оцінювання фінансового стану підприємств, що зазнали фінансових ускладнень у своїй діяльності.

Найбільш адаптованими до вітчизняних підприємств моделями визначення ймовірності банкрутства, є коефіцієнт У. Бівера, дискримінантна модель О. Терещенка, модель Р. Сайфулліна – Г Кадикова, модель PAS-коефіцієнта [3].

Для того, щоб прогноз був більш обґрунтованим, необхідно комплексно використовувати одночасно кілька методів прогнозування ймовірності банкрутства підприємства, що дозволить значно підвищити ступінь вірогідності отриманих результатів.

Список використаних джерел

1. Квасницька Р.С. Етапність проведення діагностики кризового стану та ймовірності банкрутства підприємства / Р.С. Квасницька, І.М. Кордонець // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – С. 130–135.

2. Троц І.В. Визначення поняття банкрутства та причини його виникнення в сучасних умовах розвитку / І.В. Троц // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 5 (2). – С. 221–228.

3. Чібісова І.В. Методи оцінки і прогнозування банкрутства підприємств / І.В. Чібісова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 22. – Ч. ІІ. – С. 1–6.

Науковий керівник: Н.О. Волошко, канд. екон. наук.

Ж.Т. Фатєєва
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Диверсифікація – це інвестиційний підхід спрямований на мінімізацію виникаючих під час виробництва або торгівлі ризиків, пов'язаний з

розподілом фінансових або виробничих ресурсів за різними галузями і сферами.

Диверсифікація – це розширення асортименту продукції і переорієнтація ринків збуту, освоєння нових видів виробництв з метою підвищення ефективності виробництва, отримання економічної вигоди, запобігання банкрутства. Таку диверсифікацію називають диверсифікацією виробництва.

Диверсифікація виробництва окреслюється зміна виробничої складової об'єкта управління у цілях виробництва продукту, спрямованих задоволення споживчої потреби, відмінній від тієї, задоволення якої спрямований вже що його випускає продукт.

Зміна виробничої складової об'єкта управління через диверсифікацію виробництва передбачає два крайні варіанти організаційних змін. У межах пов'язаної диверсифікації виробництва підприємство освоює таку технологію виробництва нового продукту, має загальні елементи технологією освоєного виробництва. Процес незв'язаної диверсифікації виробництва означає освоєння технології виробництва нового продукту, яка має сполучних ланок технологією виробництва вже з'явилися випущеного продукту.

Поки компанія отримує прибуток у вже освоєної галузі, необхідності в диверсифікації немає. Проте у міру уповільнення зростання диверсифікації стає привабливим засобом поліпшення перспектив компанії. Диверсифікації можливо і в тому випадку, якщо в компанії є технологічний розробки, ключові компетенції або ресурсна база для успішної конкуренції в інших галузях.

Не існує готової формули для визначення готовності компанії до диверсифікації. Взагалі вважається, що диверсифікація назріла якщо:

1. Звужуються можливості розвитку поточного бізнесу;

2. Диверсифікація відкриває нові можливості підвищення споживчої цінності товарів або зміцнення конкурентного становища;

3. Можна перенести наявні компетенції та можливості в інші галузі

4. Диверсифікації в суміжні галузі дозволяє скоротити витрати виробництва;

5. У компанії є фінансові та організаційні ресурси для диверсифікації.

Компанії однієї галузі обслуговують різні ринкові ніші, і кожна має свої сильні і слабкі сторони, тому вони обирають різні способи диверсифікації і приступають до цього процесу в різний час.

Диверсифікацію застосовують для того, щоб:досягти збільшення фінансової синергії; стабілізувати доходи; зменшити оперативний ризик; збільшити кредитні можливості (одержання позик); забезпечити зростання; використовувати резерви; пристосуватися до потреб клієнтів; змінити профіль підприємства.

Стратегія диверсифікації – освоєння виробництва нових товарів, товарних ринків, а також видів послуг, що включає на просто диверсифікацію товарних груп, але й розповсюдження підприємницької діяльності на нові та не пов'язані з основними видами діяльності фірми області. Або ж стратегія диверсифікації - це система заходів, що використовується для того, щоб підприємство не стало занадто залежним від одного стратегічного господарчого підрозділу чи однієї асортиментної групи. Стратегія диверсифікації передбачає розробку нових видів продукції одночасно з освоєнням нових ринків. При цьому товари можуть бути новими для всіх підприємств, працюючих на цільовому ринку, або тільки для даного підприємства. Така стратегія забезпечує прибуток, стабільність і стійкість фірми у віддаленому майбутньому. Вона є найбільш ризикованою та потребує значних витрат. Займатися диверсифікацією підприємства змушує ряд причин, серед яких одними з головних є прагнення зменшити або розподілити ризик, а також прагнення піти з ринків, що стагнують та отримати фінансові вигоди від роботи в нових областях. Останні два чинники – стагнуючий ринок і прагнення освоїти нові області діяльності – є головними причинами диверсифікації українських підприємств. Диверсифікація передбачає виявлення саме того виду діяльності, в якому можна найбільш ефективно реалізувати конкурентні переваги підприємства.

Диверсифікація має свої позитивні та негативні сторони. Головна небезпека диверсифікації пов'язана з розпиленням сил, а також з проблемами управління диверсифікованими підприємствами. Ця проблема привела до розвитку методів портфельного аналізу. Стратегія диверсифікації реалізується тоді, коли фірма далі не може розвиватися на даному ринку в рамках даної галузі.

Науковий керівник: О.М. Зборовська, д-р екон. наук, проф.

А.К. Цыганенко
Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ УГРОЗЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Современная экономика в качестве основной характеристики имеет активное формирование и развитие рыночных отношений и институтов. Ключевую роль в этом процессе должно играть предпринимательство. Как показывает мировой опыт, чем больше возможностей для расширения своей деятельности у класса предпринимателей, тем более высокими являются темпы развития национальной экономики. В этих условиях весьма значимым фактором является обеспечение благоприятных условий развития предпринимательской деятельности в стране.

Специфика национальных рыночных отношений таит в себе множество опасностей для добросовестного предпринимателя, которому приходится постоянно действовать в условиях повышенного риска.

Развитие предпринимательской деятельности происходит сложно и болезненно из-за особенностей национальной экономики, медленного развития конкуренции, методов и форм приватизации государственной собственности. В результате чего до сих пор не сформировался слой «эффективных собственников», являющийся основой цивилизованного предпринимательства.

Также отсутствие опыта работы в конкурентной среде привела к возникновению и усугублению кризисных явлений среди отечественных предпринимателей. В связи, с чем остро стоит проблема банкротства субъектов хозяйствования, возникла необходимость его регулирования на государственном уровне, потребность в разработке системы диагностики и предупреждения банкротства, а также стратегии выхода из кризисных ситуаций.

Разделение угроз на внутренние и внешние дает возможность определить источник возникновения угрозы, субъекта, который её вызывает, развитие в пространстве, природу её возникновения (объективные и субъективные), возможность влияния на неё, уровень управляемости.

Большинство ученых утверждают, что к внутренним угрозам относят кризиснообразующие факторы, формирующие угрозу – находятся на территории Украины; а внешние угрозы – это угрозы, находящиеся за пределами государства.

Но есть и другие подходы в определение внутренних и внешних угроз предпринимательской деятельности, это:

− внешние – это те угрозы, которые практически очень сложно (иногда невозможно) учесть (на них предприятие не может влиять или его влияние может быть слабым);

− внутренние – это угрозы, которые непосредственно зависят от форм, методов и организации работы на самом предприятии.

Для каждого предприятия «внешние» и «внутренние» угрозы сугубо индивидуальны. Вместе с тем, на наш взгляд, указанные категории включают отдельные элементы, которые приемлемы практически к любому субъекту хозяйственной деятельности.

Так, к внешним угрозам и де-стабилизирующим факторам можно отнести противоправную деятельность криминальных структур, конкурентов, фирм и частных лиц, занимающихся промышленным шпионажем либо мошенничеством, несостоятельных деловых партнеров, ранее уволенных за различные проступки сотрудников предприятия, а также правонарушения со стороны коррумпированных элементов из числа представителей контролирующих и правоохранительных органов.

К внутренним угрозам и дестабилизирующим факторам относятся действия или бездействия (в том числе умышленные и неумышленные)

сотрудников предприятия, противоречащие интересам его коммерческой деятельности, следствием которых могут быть нанесение экономического ущерба компании, утечка или утрата информационных ресурсов (в том числе сведений, составляющих коммерческую тайну и/или конфиденциальную информацию), подрыв ее делового имиджа в бизнес-кругах, возникновение проблем во взаимоотношениях с реальными и потенциальными партнерами (вплоть до утраты важных контрактов), конфликтных ситуаций с представителями криминальной среды, конкурентами, контролирующими и правоохранительными органами, производственный травматизм или гибель персонала и т.д.

Научный руководитель: Н.И. Климович, ст. преподаватель.

Д.А. Ципленкова
Дніпропетровський університет Альфреда Нобеля

БІЗНЕС-ПЛАН ДЛЯ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙ

Чи не кожна українська компанія хоча б раз займалася складанням бізнес-плану. У переважній більшості випадків до цього змушує бажання залучити зовнішні (як правило, іноземні) інвестиції. Характерно, що в переважній же більшості випадків такі спроби бувають марними. І пора перестати посилатися на несприятливий інвестиційний клімат. По-перше, і в такому кліматі декому вдається використовувати для розвитку чужі гроші. По-друге, до числа складових інвестиційного клімату входить і бізнес-планування, причому, на відміну від більш глобальних проблем (загальна економічна ситуація, правовий простір), це питання цілком уміщається в компетенції керівництва кожної окремої компанії. Тут-то і виступає на перший план властивість бізнес-плану, про який зазвичай говорять набагато менше: це найважливіший інструмент внутрішньофірмового управління. Між зовнішньою і внутрішньою функціями бізнес-плану існує тісний зв'язок.

У консалтингових фірмах говорять, що зазвичай клієнти приходять до них зі словами: «Нам потрібні гроші, а не бізнес-план». І це сумна правда про ставлення вітчизняного підприємця до бізнес-плану. Відношенні, вирощене на грунті, з одного боку, завзятого заперечення старого, директивного планування, а з іншого міцної совкової переконаності в тому, що хтось має дати кошти: не держава, так іноземний інвестор.

Зрозуміло, що інвестор думає якраз навпаки: по-перше, він нікому нічого не винен, а по-друге, він чітко розуміє, що якщо ти не можеш зробити нормальний бізнес-план, то вже справа ти тим більше не зможеш поставити. Комусь такий погляд може здатися спірним адже до цих пір більшість проектів реалізовувалася без жодного плану. Але одна справа, коли ризикуєш своїми грошима, і інше, коли мова йде про чужих. До того ж, в

результаті складання бізнес-плану проект у чотирьох випадках з п'яти зовсім перетворюється. Скажімо, внутрішня норма рентабельності в 200%, обіцяна ідеєю проекту, в результаті маркетингового дослідження та інших розрахунків опускається до 20%. При цьому норма, яка потрібна західному інвестору, 30-35%, а українським банкам 50%.

Отже, мета бізнес-плану переконливо показати, яким чином гроші чи інші ресурси інвестора перетворяться на ще більші гроші для того ж інвестора. Іншими словами, інвестор повинен побачити прибуток не після, а до того, як витратить гроші на пропонований проект.

Питається: в чому ж проблема? Проблема в тому, що бізнес-плани складаються, а інвестиції не йдуть. Досить поглянути на незавидні доходи тих консалтингових фірм, які у вигляді плати за послуги беруть відсоток з профінансованого бізнес-плану. Звичайно, пропонуються різні рішення. Так, на думку деяких фахівців, для успіху проекту не достатньо однієї консалтингової фірми, краще, якщо їх буде дві: одна західна, якій довіряє інвестор, а інша українська, яка працює безпосередньо із замовником і в контакті із західними колегами. Іншими словами, пропонується вдосконалити інтерфейс між інвестором і позичальником.

Однак, самі ж консультанти чудово розуміють, що їхні можливості на цьому шляху обмежені. В ідеалі, за словами директорів, консультант повинен братися за проект, коли переконаний, що гроші це єдине, чого там не вистачає, і потрібно лише формалізувати наявну інформацію. Але таке поки що рідко буває: на ділі, перш, ніж описувати бізнес, доводиться фактично займатися його постановкою не вистачає дуже багато чого.

Отже, відгороджуватися від міжнародних стандартів ведення бізнесу заняття безперспективне не тільки в стратегічному, але й в тактичному плані. Не можна розраховувати на скільки-небудь довге існування певної особливої української системи менеджменту у всякому разі, найбільш технологічних його елементів, а до них, в першу, чергу відносяться системи, пов'язані з рахунком грошей: облік, управління фінансами, планування. І безуспішність спроб керівників застосувати подвійний стандарт щодо бізнес-плану яскраве тому підтвердження.

Науковий керівник: В.П. Валіков, канд. екон. наук, доц.

А.Г. Чабаненко, К.В. Ратушна
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

В умовах ринкової економіки провідною формою господарювання є підприємництво. Розвиток підприємницької діяльності спрямований на

досягнення економічної стабільності і безпеки держави, які визначаються життєвим рівнем її населення, бо при низькому життєвому рівні, відсутності платоспроможного попиту підприємницька діяльність втрачає свій сенс. Разом з тим здійснення підприємництва у кожній крані має свої особливості, врахування яких дозволяє досягнути найбільшої ефективності у цій діяльності.

З'ясування сутності підприємництва набуває особливого відтінку в умовах ринкового трансформування. Адже, на думку багатьох дослідників, підприємництво виступає атрибутивною ознакою будь-якої економічної системи, що базується на ринкових принципах [3].

Господарський кодекс України містить таке визначення: «підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку» [4].

Аналіз трансформаційного процесу, який відбувався в Україні на початку 90-х років минулого століття, показує, що він не мав системного характеру, відбувався досить хаотично і не враховував глибинних структурних причин економічної кризи. Макрофінансове регулювання базувалось лише на копіюванні традиційного регулювання інфляції, яке застосовувалося у розвинених країнах світу та не враховувало таких існуючих системних чинників, як: структурна природа української інфляції, технічна та інституційна неготовність фінансової системи до ринкового регулювання економічних процесів, відсутність відповідних ринкових структур і технічна неготовність діючої адміністративної системи до реформування, інверсійний характер переходу до ринку, відсутність jцякыявідповідної нормативно-правової бази. Тобто фінанси в цих умовах не відігравали ролі підсистеми загального економічного організму і виконували лише фіскальну функцію.

В Україні не було розроблено цілісної концепції здійснення комплексної державної реформи, а хаотичне регулювання окремих її ланок призвело лише до поглиблення структурної розбалансованості фінансів, власності і управління.

Тому перед сучасною економічною наукою в Україні стоять актуальні завдання аналізу та узагальнення господарської практики останніх років і вироблення на цій основі науково обґрунтованих пропозицій для керівництва держави, насамперед, щодо економічної доктрини, цілісної концепції ринкових трансформацій.

Підсумовуючи викладене, можна констатувати, що, незважаючи на позитивні зрушення у розвитку підприємництва в Україні, існують проблеми, які стоять на заваді повноцінному його функціонуванню, а саме: неефективність державної підтримки підприємництва, що має прояв через слабкий розвиток фінансово-кредитної інфраструктури, практичну відсут-

ність масової організаційної, консультативної, інформаційної, науково-технічної державної підтримки підприємництва, недієвість державного захисту прав підприємців, що спричинює загострення об'єктивних проблем підприємництва і недостатність стимулів у суб'єктів підприємництва до легальної діяльності; неефективність системи державного адміністративного та економічного регулювання діяльності суб'єктів підприємництва, що має прояв через високі витрати на ведення легальної підприємницької діяльності, зокрема, з причин наявності на практиці обтяжливого ненормативного регулювання підприємницької діяльності, зумовленого існуванням державної тіні. Це має негативний вплив на динаміку ділової активності в країні та сприяє поширенню тінізаційних процесів у сфері підприємництва; високий рівень тінізації суспільно-економічних відносин у сфері підприємництва. Таким чином, в результаті дослідження визначено економічну сутність підприємницької діяльності, проаналізовано проблеми її розвитку в сучасних умовах національної економіки, визначено негативні фактори, що уповільнюють розвиток підприємництва в Україні.

Список використаних джерел

1. Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні: Національна доповідь / К.О. Ващенко, З.С. Варналій, В.Є. Воротін та ін. – К.: Держкомпідприємництво, 2008. – 226 с.

2. Мочерний С.В. Основи підприємницької діяльності / С.В. Мочерний – К.: Академія, 2005. – 350 с.

3. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії і практики / З.С. Варналій. – К.: Знання, 2001. – 256 с.

4. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main. page= 43615

Науковий керівник: І.Г. Курінна, ст. викладач.

О.Г. Череп,
канд. екон. наук,
доцент НФ
Запорізький національний університет

ПРОБЛЕМА ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ ТА ВИБІР НАЙБІЛЬШ ОПТИМАЛЬНИХ ВАРІАНТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що існує декілька способів оцінки ефективності. Перший з яких полягає в ототожнені ефектив-

ності інноваційної діяльності з ефективністю його інноваційних проектів. Другий підхід полягає у визначені ефективності через ефективність інвестицій в інновації.

Сутність оцінки економічної ефективності будь-якої господарської діяльності, в тому числі і інноваційної, полягає у зіставленні отриманого економічного ефекту із здійсненими витратами.

Об'єктом оцінки можуть виступати проекти, які являють собою різні типи інновацій. По-перше, об'єктом є засоби і знаряддя праці. Вони можуть бути новими, реконструйованими чи модернізованими, а крім того, такими, що створюються, виробляються, використовуються. По-друге, об'єктом можуть бути предмети праці – сировина, матеріали, паливо, енергія. По-третє, окремі групи інновацій становлять предмети кінцевого споживання населення, технологічні процеси, методи організації виробництва, праці та управління.

Формуючи методичну основу для оцінки ефективності різних форм інноваційної діяльності, необхідно обов'язково враховувати їхню здатність: залучати інтелектуальні та специфічні матеріальні ресурси, необхідні для створення інновації з високою споживчою цінністю; забезпечувати інтенсивний і адекватний ситуації інформаційний обмін, необхідний для створення нових знань, що ляжуть у концепцію створення інновації з високою споживчою цінністю; формувати потужну мотивацію до отримання кінцевого результату, орієнтованого на максимізацію ринкового потенціалу інновації.

У сучасній практиці для обґрунтування вартості інвестицій, що спрямовуються в інноваційні проекти, найбільш часто застосовують п'ять основних методів оцінювання, які умовно діляться на дві групи: 1) показники, що ґрунтуються на облікових оцінках (не враховують фактор часу); 2) показники, що ґрунтуються на дисконтованих оцінках (враховують фактор часу, для чого використовується процедура дисконтування).

В залежності від часового періоду облік результатів та витрат розрізняють показники ефекту за розрахунковий період та показники річного ефекту.

Тривалість застосування часового періоду обумовлений такими факторами, як: тривалість інноваційного періоду; термін служби інновацій; ступінь достовірності вихідної інформації; за вимогою інвесторів.

В цілому проблема визначення економічного ефекту та вибір найбільш оптимальних варіантів реалізації інновацій потребує, з однієї сторони, підвищення кінцевих результатів від їх використання над витратами на розробку, виготовлення та реалізацію, а з іншої сторони – співставлення отриманих при цьому результатів з результатами від застосування інших аналогічних за призначенням варіантів інновацій.

Метод обчислення ефекту інновацій, ґрунтується на співставленні результатів їх освоєння з витратами, які дозволять приймати рішення щодо ефективного використання нових розробок.

В наукових працях [1, 2, 3] пропонується визначити економічну ефективність інновацій за допомогою наступної системи показників: інтегральний показник; індекс рентабельності; норма рентабельності; період окупності. Інвестування в ринкових умовах пов'язано із значним ризиком, який залежить від терміну окупності капіталовкладень. Акцент на показник «період окупності» здійснюється за умов, коли існує ризик, що інноваційні заходи не будуть реалізовані, а власник коштів не може вкладати інвестиції на довгий період.

Список використаних джерел

1. Чухрай Н.І. Формування інноваційного потенціалу промислових підприємств на засадах маркетингу і логістики: дис. ... д-ра екон. наук: 08.06.01 / Н.І. Чухрай. – Л.: Національний університет «Львівська політехніка», 2003. – 475 с.

2. Карпунь І.Н. Інноваційний розвиток суб'єктів господарювання: методологія формування, механізми реалізації: монографія / І.Н. Карпунь, М.С. Хом'як. – Л., 2009. – 432 с.

3. Матросова Л.Н. Формирование организационно- экономического механизма управления инновационными процессами в промышленности: монография / Л.Н. Матросова. – Луганск: Изд-во ВУГУ, 2000. – 462 с.

А.С. Шруб
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО ХАРАКТЕРИСТИКИ

Розглянемо окремі види капіталу, що залучається й використовується підприємством, відповідно до наведеної його класифікації за основними ознаками.

За титулом власності формований підприємством капітал поділяється на два основних види – власний і позиковий. У системі джерел залучення капіталу такий його поділ має визначальне значення.

Власний капітал характеризує загальну вартість коштів підприємства, що належать йому на правах власності й використовуються ним для формування певної частини його активів. Ця частина активів, сформована за рахунок інвестиційного в них власного капіталу, становить чисті активи підприємства.

Позиковий капітал характеризує грошові кошти або інші майнові цінності підприємства, що залучаються для фінансування розвитку, за умови їх повернення. Всі форми позикового капіталу, використовуваного підприємством, є його фінансовими зобов'язаннями, що підлягають погашенню в передбаченні строки [1, с. 59].

За групами джерел залучення капіталу стосовно підприємства виділяють капітал, що залучається із внутрішніх джерел, і капітал, що залучається із зовнішніх джерел.

Капітал, що залучається із внутрішніх джерел, характеризує власні та позикові фінансові кошти, що формуються безпосередньо на підприємстві для забезпечення його розвитку. Основу власних фінансових коштів, що формуються із внутрішніх джерел, становить частина чистого прибутку підприємства, що капіталізується («нерозподілений прибуток»). Основу позикових фінансових коштів, що формуються всередині підприємства, становлять поточні зобов'язання за розрахунками.

Капітал, що залучається із зовнішніх джерел, характеризує ту його частину, яка формується поза межами підприємства. Вона охоплює власний і позиковий капітал, що залучається ззовні.

За національною приналежністю власників капіталу, які надають його в господарське використання, розрізняють національний та іноземний капітал, інвестований в підприємство [1, с. 92].

Національний капітал, що залучається підприємством, дає йому змогу більшою мірою координувати свою господарську діяльність із економічною політикою держави. Крім того, цей вид капіталу зазвичай доступніший для підприємств малого та середнього бізнесу. Проте на сучасному етапі економічного розвитку країни обсяг вільного національного капіталу дуже обмежений, що не дає змоги забезпечити суб'єктам господарювання необхідні темпи економічного зростання.

Іноземний капітал, залучається, як правило, середніми та крупними підприємствами, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність. Хоча обсяг пропозиції капіталу на світовому його ринку досить значний, умови його залучення вітчизняними суб'єктами господарювання дуже жорсткі через високий рівень економічного й політичного ризику для зарубіжних інвесторів.

За формами власності капіталу, що надається підприємству, виділяють приватний і державний капітал. Ця класифікація капіталу використовується, передусім, у процесі формування статутного фонду підприємства. Вона є основою відповідної класифікації підприємств за формами власності.

За натурально-речовою формою залучення капіталу сучасна економічна теорія виділяє такі його види: капітал у грошовій формі; капітал у нематеріальній формі. Інвестування капіталу в цих формах дозволене законодавством при створенні нових підприємств, збільшенні обсягу їхніх статутних фондів [2, с. 158].

Капітал у грошовій формі є найпоширенішим його видом, що залучається підприємством. Універсальність цього виду капіталу виявляється в тому, що він може бути легко трансформований у будь-яку форму капіталу, потрібного підприємству для здійснення господарської діяльності.

Капітал у фінансовій формі залучається підприємством у вигляді різноманітних фінансових інструментів, що вносяться до його статутного фонду. Такими фінансовими інструментами можуть бути акції, облігації, депозитні рахунки й сертифікати банків та інші їх види. У вітчизняній господарській практиці капітал у фінансовій формі залучається підприємствами реального сектору економіки вкрай рідко.

Капітал у нематеріальній формі залучається підприємством у вигляді різноманітних нематеріальних активів, які не мають речової форми, але беруть безпосередню участь у його господарській діяльності та формуванні прибутку. До цього виду капіталу належать права користування окремими природними ресурсами, патентні права на використання винаходів, «ноу-хау», права на промислові зразки й моделі, товарні знаки, комп'ютерні програми та інші нематеріальні види майнових цінностей.

Список використаних джерел

1. Кожанова Є. Економічний аналіз: навч. посіб. для самост. вивчення дисципліни / Є. Кожанова. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2004. – 208 с.

2. Крамаренко Г. Фінансовий аналіз і планування / Г. Крамаренко. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 224с.

Науковий керівник: С.В. Дубінський, канд. екон. наук, доц.

Наукове видання

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РИНКОВОГО СЕРЕДОВИЩА

IV Всеукраїнська науково-практична конференція

Тези доповідей

24 березня 2015 р.

(українською, російською та англійською мовами)

Редактори: Г.А. Половна, М.С. Ярмолюк
Комп'ютерна верстка Г.М. Хомич

Підписано до друку 3.03.2015. Формат 60×84/16.
Ум. друк. арк. 7,21. Тираж 75 пр. Зам. № .

ПВНЗ «Дніпропетровський університет
імені Альфреда Нобеля».
49000, м. Дніпропетровськ,
вул. Набережна В.І. Леніна, 18.
Тел. (056) 778-58-66, e-mail: rio@duep.edu
Свідоцтво ДК № 4611 від 05.09.2013 р.

Віддруковано у ТОВ «Роял Принт».
49052, м. Дніпропетровськ, вул. В. Ларіонова, 145.
Тел. (056) 794-61-05, 04
Свідоцтво ДК № 4765 від 04.09.2014 р.