

Вісник ХНТУСГ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

177'2016

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ВІСНИК

*Харківського національного
технічного університету
сільського господарства
імені Петра Василенка*

Випуск 177

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

*У відповідності до наказу МОН України
від 21.12.2015 р. № 1328 Вісник
ХНТУСГ: економічні науки включений до
Переліку наукових фахових видань
України (Додаток № 8. – С. 4)*

Харків – 2016

УДК 346.54:338.432

ББК 65.32-18

В 53

Вісник Харківського національного технічного університету
сільського господарства: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ,
2016. – Вип. 177. – 194 с.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Харківського національного
технічного університету сільського господарства ім. Петра Василенка.
Протокол № 4 від 27.10.2016 р.*

*Редакційна колегія: МАЗНЄВ Г.Є., к.т.н., проф., (головний редактор);
АМОСОВ О.Ю., д.е.н., проф.;
ВАСИЛЬЄВ А.Й., д.е.н., проф.;
КРАСНОРУЦЬКИЙ О.О., д.е.н., проф.;
ЛЕВКІНА Р.В., д.е.н., доц.,
(відповідальний секретар);
МАРЕНИЧ Т.Г., д.е.н., проф.;
ОНЕГІНА В.М., д.е.н., проф.;
РОДІОНОВ О.В., д.е.н., проф.;
ШИНКАРЕНКО В.Г., д.е.н., проф.*

*Засновник — Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка
Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової
інформації КВ № 15983-4455 Пр від 01.12.2009 р.*

Адреса редакції:
61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44,
тел. (057)716-41-68, (057)716-41-54

*© Харківський національний
технічний університет сільського
господарства імені Петра Василенка*

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ТА НАВИКИ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

***ВАСИЛЬЄВ А.Й., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,
ГАЦЬКО А.Ф., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
МАЙБОРОДА М.М., К.Е.Н., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. Державна служба є однією з найважливіших складових державної системи. Держава створює закони, приводить їх у виконання, стежить за їх дотриманням через державних службовців. Структура сучасної системи державних службовців є досить розвиненою і розгалуженою. Існує безліч освітніх установ, в яких формують (наділяють належними знаннями, вміннями і навичками) молодих спеціалістів, які в майбутньому зможуть стати державними службовцями. Однак крім цього існують освітні установи, що надають державі послуги з додаткової професійної освіти для державних службовців, які працюють в державних службах. Державний службовець повинен мати певні професійні знання та навички, певні особисті якості, щоб виконувати свою роботу ефективно. В основі професійного знання завжди лежить якісна освіта та підвищення кваліфікації, яка базується не тільки на теоретичному матеріалі, а й на практичному його використанні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проаналізувавши закони України, постанови Кабінету Міністрів України та інші нормативні документи, дослідження вчених з питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців [1-9], бачимо, що цим питанням присвячена досить велика увага і на сьогоднішній день вони є також дуже актуальними. Тому в даному дослідженні сконцентрована увага на професіонально-кваліфікаційних характеристиках та на професійних навичках державних службовців, щоб зрозуміти в якому напрямку організовувати систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців, розробляти масштаби та зміст освітньої діяльності.

Формулювання цілей статті. Визначити професіонально-кваліфікаційні характеристики та професійні навички державних службовців та напрямки їх отримання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Початок третього тисячоліття, зазначене процесами глобальної трансформації суспільства, його соціальних інститутів і організацій, супроводжується спробами переосмислення місця і ролі людини в сучасному світі, зачіпаючи основні моменти його буття. На даний момент в українському суспільстві відбуваються великі зміни в економічній, політичній, соціальній та інших сферах, які впливають на суспільство, і під впливом яких в систему освіти державних службовців вносяться зміни.

Освіта є основою інтелектуального, духовного, культурного, економічного, соціального розвитку суспільства і держави (Закон України «Про освіту») [3]. Вона спрямована на всебічний розвиток людини яка є особистістю та найвищою цінністю суспільства, виховання високих моральних якостей, розвиток її талантів і фізичних здібностей, формування громадян, які мають здатність до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, культурного, творчого потенціалу народу, підвищення рівня освіченості народу, забезпечення усіх сфер діяльності кваліфікованими фахівцями.

Сучасний рівень розвитку наукових досліджень у галузі державної служби та розвитку суспільства сприяє забезпеченню постійної, дослідовної, кваліфікованої освіти державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, яка визначається Постановою Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. № 564 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 674 (674-2016-п) від 27.09.2016)» [8].

Згідно з Постановою неперервна освіта державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування включає їхню підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації та професіоналізму з метою задоволення потреби центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів і організацій, на які поширюється дія законів України «Про державну службу» [2] та «Про службу в органах місцевого самоврядування» [4] у високопрофесійних та висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам. В результаті вище сказаного, вважаємо за потрібне привести професіонально-кваліфікаційну характеристику державного службовця, виділивши критерії оцінки та складові які їм повинні відповідати, так як ці характеристики показують напрями, масштаб та зміст освітніх послуг (таблиця 1).

Таблиця 1

Професійно-кваліфікаційна характеристика державного службовця

<i>Критерії оцінки державного службовця</i>	
<i>критерії</i>	<i>складові</i>
Професійні знання	знання основ економіки, права, соціально-політичних аспектів становлення суспільства; документів, що визначають перспективи формування України; основ державних і муніципальних управлінь; порядку підготовок, погоджень і прийняття муніципальних правових актів; Конституції України, конституційних законів, законів, що видаються відповідно до інших нормативних правових актів України (указів і розпоряджень Президента України, постанов і розпоряджень Уряду України); законодавство про муніципальну службу; регламенти органів місцевого самоврядування; інші норми і правила, необхідних для виконання посадових обов'язків. основ управління персоналом; основ інформаційних, документальних забезпечень відповідного напрямку діяльності.
Професійні навички	володіння управлінськими і організаторськими здібностями; лідерським потенціалом; вольовими якостями; організованістю; комунікабельністю; зібраністю; розвинутою інтуїцією, швидкістю мислення; високою працездатністю і конкурентоспроможністю; умінням шукати рішення в різних ситуаціях; спостережливістю; цілеспрямованістю; аналітичними здібностями; здатністю до безперервного розвитку та самоосвіти.
Особисті якості	вміти ефективно планувати робочий час, ефективно організовувати роботу; вести ділові переговори, публічно виступати, аналізувати і прогнозувати, враховувати думки співробітників; організовувати і забезпечувати виконання завдань, оперативно приймати і реалізовувати управлінські рішення; організовувати роботу щодо ефективної взаємодії з іншими органами місцевого самоврядування, державними органами України; співпрацювати з колегами, державними і муніципальними службовцями інших органів місцевого самоврядування; формувати ефективну взаємодію в колективі, вибудовувати міжособистісні відносини і мотивувати поведінку підлеглих службовців; керувати підлеглими службовцями, що полягає в умінні визначати перспективність цілей і завдань діяльності підрозділів; оптимально використовувати потенційні можливості підлеглих службовців, технічні можливості і ресурси для забезпечення ефективності та результативності службової діяльності; розподіляти обов'язки між державними і муніципальними службовцями; приймати конструктивні рішення і нести відповідальність за їх реалізацію; володіти комп'ютерною та іншою оргтехнікою; працювати зі службовими документами; адаптуватися до нових ситуацій і прийняття нових підходів в рішенні поставлених завдань; систематично підвищувати свою кваліфікацію.

Професійні знання отримуються в процесі професійного навчання, тобто первісної професійної підготовки робітників (навчання для осіб які раніше не мали професії, професійно-технічне навчання осіб, яке забезпечує певний рівень професійної кваліфікації, необхідний для ефективної та продуктивної професійної діяльності), підвищенні кваліфікації робітників (дає можливість розширювати і поглиблювати раніше отримані знання, це професійно-технічне навчання робітників, яке дає змогу підвищити вміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг), керівників і фахівців (здійснюється для удосконалення знань, умінь і навичок за спеціальністю керівників і спеціалістів, оволодіння особливостями трудової діяльності і новими функціональними обов'язками, які диктуються умовами ринкових відносин, освоєння основ маркетингу, менеджменту, удосконалення знань і навичок управління сучасним виробництвом, ефективної та раціональної організації праці), перепідготовці робітників (державних службовців) (спрямоване на оволодіння професією робітниками в інших сферах, тобто професійно-технічне навчання для робітників які вже отримали первинну професійну підготовку).

Професійні навички отримуються державними службовцями в процесі безпосередньої роботи, у знайомстві на практиці з конкретною службою, діяльністю, використанням здобутих знань в конкретних ситуаціях. Чим більший термін роботи державного службовця і більша різноманітність видів діяльності, тим більший арсенал навичок матиме службовець. В таблиці 2 приведений перелік професійних навичок, необхідних державним службовцям для виконання посадових обов'язків в залежності від займаної посади.

Особисті якості державного службовця формуються від народження, під впливом навколишнього світу, можливостей і прагнень особистості.

В переліку професійних навичок державних службовців не залежно від займаної посади в основі лежить професійна початкова освіта, перепідготовка та необхідність постійного підвищення кваліфікації, від цих двох останніх залежить ефективність і результативність роботи державного службовця та якість роботи всієї державної служби.

В системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців функціонують три суб'єкти: державний службовець, тобто майбутній фахівець, який навчається, навчальний заклад, який займається реалізацією програми навчання, і державна служба, яка зацікавлена в отриманні професійного, компетентного, кваліфікованого фахівця.

Таблиця 2

Професійні навички державних службовців

Посада	Перелік знань
Вніці і головні	ефективно планувати робочий час; ефективно організовувати роботу; оперативно приймати управлінські рішення; вчасно реалізовувати управлінські рішення; організовувати та забезпечувати виконання завдань; вміти вести ділові переговори; вміти публічно виступати; виконувати аналіз і прогнози; враховувати думки співробітників; вміти співпрацювати з колегами, державними і муніципальними службовцями інших органів місцевого самоврядування; організовувати роботу для ефективної взаємодії з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування; формувати міжособистісні відносини в колективі; мотивувати поведінку підлеглих; вибудовувати ефективну взаємодію в колективі; здійснювати керівництво підлеглими службовцями, в основі якого знаходиться вмінні визначати перспективність завдань і цілей діяльності підрозділу; розподіляти обов'язки між державними і муніципальними службовцями; приймати конструктивні рішення, нести відповідальність за їх реалізацію; оптимально, ефективно та результативно використовувати потенційні можливості підлеглих службовців; оптимально використовувати технічні можливості і ресурси для забезпечення ефективності та результативності службової діяльності; володіти комп'ютерною та іншою організаційною технікою; працювати з документами; адаптуватися до змін; використовувати нові підходи для вирішення поставлених завдань; систематично підвищувати рівень своєї кваліфікації.
провідні	вміти ефективно планувати робочий час; забезпечувати виконання завдань; прогнозувати і аналізувати ефективну співпрацю з колегами, взаємодіяти з державними і муніципальними службовцями інших органів місцевого самоврядування; володіти комп'ютером та іншою організаційною технікою; володіти необхідними знаннями з програмного забезпечення; збирати та систематизувати отриману інформацію; працювати зі службовою документацією.
старші	повинні вміти кваліфіковано планувати свою роботу; організовувати роботу; забезпечувати виконання завдань; ефективно співпрацювати з колегами, взаємодіяти з державними і муніципальними службовцями інших органів місцевого самоврядування; розробляти проекти муніципальних правових актів за напрямками діяльності; володіти комп'ютером та іншої організаційною технікою; володіти необхідними знаннями з програмного забезпечення; збирати та систематизувати отриману інформацію; працювати зі службовою документацією; вміти формувати міжособистісні відносини; систематично підвищувати рівень своєї кваліфікації.
молодші	вміти ефективно планувати свою роботу; забезпечувати виконання своїх посадових обов'язків; ефективно і продуктивно співпрацювати з колегами, взаємодіяти з державними і муніципальними службовцями інших органів місцевого самоврядування; володіти комп'ютером та іншої організаційною технікою; вести діловодство; готувати службові документи; працювати з людьми, не допускаючи особистісних конфліктів; систематично підвищувати свою кваліфікацію.

Від ефективності, масштабів та змісту освітньої діяльності системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців залежить високий рівень підготовки та ефективне формування кадрового потенціалу державних службовців.

Таким чином, професійна підготовка державних службовців, не може бути ефективною без розробки професійно-кваліфікаційної характеристики і критеріїв оцінки державних службовців, без відповідного науково-методичного забезпечення, без об'єднання зусиль в цьому напрямку самих державних службовців, наукових співробітників, а також викладачів.

Висновки. Розкривши професійно-кваліфікаційні характеристики, які постійно змінюються під впливом зовнішнього середовища та професійні навички державних службовців, які залежать від терміну і виду діяльності, бачимо необхідність в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації службовців з визначенням необхідних масштабів та змісту освітньої діяльності та ефективну взаємодію всіх суб'єктів державної служби.

Література.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – [8 изд.]. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.

2. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

3. Закон України «Про освіту» від Закон від 23.05.1991 № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

4. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.

5. Концепція сучасної державної кадрової політики України: наук. вид. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 56 с.

6. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: Стратегія. Реалізація. Результати / В.Г. Кремень. – К. : Грамота, 2005. – 447 с.

7. Про затвердження вимог до змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 4 листоп. 2011 р. № 51 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>.

8. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 лип. 2010 р. № 564 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>

9. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. №45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>

References.

1. Armstrong M. (2004). *Praktika upravlennia chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management Practice]. (8d ed.). (S.K. Mordovina, Trans). Sankt-Petersburg: Piter, p. 832 [in Russian].

2. Zakon Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu» [The Law of Ukraine «On State Service»]. (2015, 10 December). zakon2.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19> [in Ukrainian].

3. Zakon Ukrainy «Pro osvitu» [The Law of Ukraine «On Education»]. (1991, 23 May). zakon2.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> [in Ukrainian].

4. Zakon Ukrainy «Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia» [The Law of Ukraine «On service in local government»]. (2001, 7 June). zakon2.rada.gov.ua. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> [in Ukrainian].

5. *Kontsepsiia suchasnoi derzhavnoi kadrovoi polityky Ukrainy* [The concept of the modern state personnel policy Ukraine]. (2006). Kyiv: Vyd-vo NADU, p. 56 [in Ukrainian].

6. Kremen V.H. (2005). *Osvita i nauka v Ukraini – innovatsiini aspekty: Stratehiia. Realizatsiia. Rezultaty* [Education and science in Ukraine – innovative aspects of the Strategy. Realization. results]. Kyiv: Hramota, p. 447 [in Ukrainian].

7. Pro zatverdzhennia vymoh do zmistu profesiinykh prohram pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtiv ta posadovykh osib orhaniv mistsevoho samovriaduvannia [On approval requirements for the

content of professional training programs for civil servants and officials of local government]. (2011, 4 November). *www.guds.gov.ua*. Retrieved from <http://www.guds.gov.ua> [in Ukrainian].

8. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro systemu pidhotovky, perepidhotovky ta pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtziv i posadovykh osib [On approval of the system of training, retraining and advanced training of civil servants and officials]. (2010, 7 November). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://www.zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].

9. Pro Stratehiiu derzhavnoi kadrovoi polityky na 2012-2020 roky [On the strategy of personnel policy for the years 2012-2020]. (2012, 1 February). *president.gov.ua*. Retrieved from <http://www.president.gov.ua> [in Ukrainian].

Анотація.

Васильєв А.Й., Гацько А.Ф., Майборода М.М. Професійна підготовка та навички працівників державної служби.

Визначена необхідність в підготовці, перепідготовці та підвищення кваліфікації державних службовців, виділені професійно-кваліфікаційні характеристики та професійні навички державних службовців.

Ключові слова: державна служба, посадова особа, місцеве самоврядування, підвищення кваліфікації.

Аннотация.

Васильев А.Й., Гатско А.Ф., Майборода М.М. Профессиональная подготовка и навыки работников государственной службы.

Определена необходимость в подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных служащих, выделены профессионально-квалификационные характеристики и профессиональные навыки государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, должностное лицо, местное самоуправление, повышение квалификации.

Abstract.

Vasilyev A., Gatsko A., Mayboroda M. Training and skills workforce.

Identified need for training, retraining and advanced training of civil servants, dedicated professionally-qualifying characteristics and professional skills of civil servants.

Key words: public service, government authority, local government, training.

**ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕДУМОВ ТА ОЦІНКА
ПЕРСПЕКТИВ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРЕСИВНИХ
СИСТЕМ ОПЕРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА
ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ**

***МАЗНЄВ Г.Є., ПРОФЕСОР, КОРНІЄЦЬКИЙ О.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ГРІДІН О.В., СТ. ВИКЛАДАЧ, ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. У світовій практиці широко застосовуються найрізноманітніші системи оперативного управління виробництвом. Їх основне призначення полягає у координації діяльності виробничих підрозділів у часі й просторі, з метою виготовлення продукції в заданій кількості і в певний час. Проте це не завжди вдається здійснити, що дуже часто призводить до неефективного використання всіх видів ресурсів підприємства від матеріальних до трудових. Щоб забезпечити безперервність виробничого процесу, доводиться створювати так званий «заділ» (запас), який дозволяє впродовж певного періоду часу, витрачаючи його, продовжувати виробничий процес в нормальному режимі. Проте постійна підтримка великого запасу на проміжних складах має істотні недоліки (збільшуються оборотні кошти на додаткові запаси, складські площі, запаси псуються, фізично і морально застарівають тощо). Крім того, так званим «традиційним» системам властивий ще один вагомий недолік: всі вони є «виштовхувачими» системами, оскільки виготовлені на попередніх ділянках виробу «виштовхуються» на подальші незалежно від того, є в них потреба чи ні, є можливість подальшої обробки, чи вона, наразі, відсутня. Нажаль, на більшості вітчизняних підприємств застосовуються саме традиційні системи оперативного управління виробництвом. Обсяги виробленої продукції на таких підприємствах не завжди відповідають потребам цільового ринку, а наявні виробничі потужності часто не в змозі переробити заздалегідь окреслений масив ресурсів. Все це вимагає створення відповідних «компенсаційних» складських потужностей на підприємствах, що пов'язане з додатковими витратами і, в кінцевому підсумку, зниженням ефективності і конкурентоспроможності як підприємства в цілому, так і його продукції зокрема. На сьогодні в контексті вище окресленої проблеми, а також в умовах постійного посилення конкурентної

боротьби як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках перед підприємствами постає необхідність впровадження прогресивної більш ефективної системи оперативного управління виробництвом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питання оперативного управління виробництвом в різний час займалися і, наразі, працюють над вирішенням цієї проблеми як закордонні, так і вітчизняні науковці, зокрема: Василенко В.О. [3], Гевко І.Б. [4], Горелик О.М. [5], Гелловей Л. [6], Демінг У Едвард, Еквілайн Николас Дж. [19], Ільдеменов А.С., Ільєнкова С.Д. [7], Каору Ісікава Козловський В.А. [11], Курочкин А.С., Маркіна Т.В. [11], Макаров В.М. [11], Макаренко М.В. [13], Махаліна О.М. [13], Михайловська О.В. [15], Олійник І.А. [16], Онищенко В.О., Пасічник В.Г. [16], Пащенко І.Н. [17], Плоткін Я.Д. [17], Редкін О.В., Старовірець А.С., Ткаченко Т.І. [3], Фатхутдінов Р.А. [18], Чевганова В.Я., Чейз Ричард Б. [19], Якобс Роберт Ф. [19] та багато інших. Проте деякі аспекти цього питання і до цього часу потребують уваги, зокрема виявлення передумов та визначення доцільності впровадження більш прогресивної системи оперативного управління виробництвом на основі оцінки її переваг та недоліків.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є визначення передумов та оцінка перспектив впровадження прогресивних систем оперативного управління виробництвом.

Виклад основного матеріалу дослідження. В світовій практиці існує підхід до вирішення проблеми забезпечення оперативного регулювання кількості виробленої продукції на кожній стадії виробництва, – система «точно в термін» («just in time»). Сенса роботи полягає в тому, щоб на всіх фазах виробничого циклу необхідний напівфабрикат до місця подальшої виробничої операції надходив саме тоді, коли це потрібно. Така система є, якоюсь мірою, тією, що «витягає», тобто такою, коли ділянки, розташовані на подальших етапах виробничого циклу, як би витягають необхідну їм продукцію з попередньої ділянки. Існують різні модифікації системи «точно в термін», що застосовуються у світовій практиці. В їх основі покладена розробка, вперше застосована японською компанією «Тойота» і що стала відомою як система «Канбан».

Головною метою виробничої системи «точно в термін» є забезпечення гнучкої перебудови виробництва при зміні попиту. Така система забезпечує оперативне регулювання кількості виробленої продукції на кожній стадії виробництва.

На противагу системі «точно в термін» «традиційна» система оперативного управління передбачає «виштовхування» наперед запланованої партії деталей або вузлів на подальші операції. Вона не

може передбачити, в якій кількості потрібні там деталі в кожен конкретний момент часу [6, 15, 19].

Разом з тим система «точно в термін» побудована на прямо протилежному підході. Ритм роботи, обсяг і номенклатуру деталей та вузлів, що знаходяться у виробництві, визначає не перша ланка всього виробничого ланцюжка, а лише остання. «Вхід» і «вихід» в системі як би помінялися місцями, тобто якщо в традиційній схемі на «виході» виходить тільки те, що увійшло на «вході», то в системі «Канбан» входить у виробництво тільки те, що потрібно на «виході». З лінії загальної зборки по всьому технологічному ланцюгу поступають вимоги на «вхід». На практиці це означає, що продукція виготовляється саме до моменту її реалізації [15].

Якщо система «точно в термін» діє на всьому підприємстві, то запаси матеріалів на проміжних складах стають непотрібними. Вони можуть бути повністю ліквідовані, що призведе також до ліквідації не лише складських запасів, а й самих приміщень. З економічної точки зору запаси матеріалів відіграють роль носіїв витрат, «заморожених грошей». Витрати на утримання виробничих запасів зменшуються, що призводить до зменшення обсягів витрат на виробництво, а оборотність капіталу зростає.

Як вже зазначалось вище, в основі системи «точно в термін» лежить система управління «Канбан». Kanban – це японське слово, що означає «сигнал» чи «візуальний запис». Коли робітнику потрібні матеріали чи комплектуючий виріб з попередньої ділянки, він використовує картку «Канбан». «Канбан» – дуже часто має вигляд покритої пластиком картки чи іншого пристрою, за допомогою якого передають запит на роботу чи матеріали з наступної ділянки. По суті, ця картка – це сигнал до руху чи роботи над деталлю. У системі «Канбан» жодна деталь чи партія не може переміщуватися чи оброблятися без такої картки. Таким чином, «Канбан» є інформаційною системою, яка об'єднує підприємство в єдине ціле, встановлює зв'язки між різними процесами і координує потік створення цінності відповідно до споживчого попиту [15].

Використання системи дозволяє мінімізувати тривалість виробничого циклу, ліквідувати з виробничих підрозділів підприємства склади сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, готової продукції і зменшити до мінімально можливих обсяги міжопераційних запасів. Система працює за принципом прямого поповнення запасу, але при надто невеликому обсязі серії запасу.

До головних переваг системи «Канбан» можна віднести

наступні: виробництво напівфабрикатів нерозривно пов'язано з реальним споживанням, не призводить до додаткового навантаження на відділ планування та дозволяє уникати великого обсягу паперової роботи. Крім того підрозділ підприємства, що займається поставками, діє гнучко та впродовж нетривалого проміжку часу порожній контейнер знову наповнюється [6].

Функціонування системи «Канбан» здійснюється за наступними правилами: наступна ділянка «витягає» вироби; попередня ділянка випускає вироби, кількість яких дорівнює кількості раніше «витягнутих»; бракована продукція не надходить на наступну ділянку; кількість карток «Канбан» зводиться до мінімуму; запас виробів на складі також повинен бути мінімальним; коливання попиту компенсується зміною інтенсивності потоку карток «Канбан»; виробничі потужності ділянок повинні бути збалансовані; дисципліна постачань не допускає жодних відхилень у термінах.

Існує декілька різновидів системи «Канбан», основними з яких є [15]:

1. *Система з фіксованим обсягом замовлення.* Обсяг замовлення є суворо фіксованим і не змінюється за жодних умов. Тому для оптимізації обсягу замовлення використовують спеціальні методики розрахунку. До її переваг можна віднести низький рівень максимально бажаного замовлення та економію витрат на утримання запасів на складі за рахунок скорочення площ під запаси. До недоліків – постійний контроль за наявністю запасів на складі.

2. *Система з фіксованим інтервалом часу між замовленнями.* У ній замовлення робляться в суворо визначений момент часу через рівні інтервали, наприклад, раз на місяць, раз на тиждень тощо. Обсяг замовлення розраховується так, що при точній відповідності фактичного споживання наявним запасам протягом часу поставки очікуваної їх кількості, їх запас на складі поповнюється до максимально бажаного рівня. Перевагою цієї системи є відсутність постійного контролю за наявністю запасів на складі, а недоліками: високий рівень максимально бажаного замовлення та підвищення витрат на утримання запасів на складі за рахунок збільшення площ під запаси.

Отже, система «Канбан» містить у собі і ґрунтується на чотирьох основних складових: мінімальні витрати; оптимальні терміни; оптимальні партії; відмінна якість. Інакше кажучи, споживачеві потрібен якісний товар у потрібній кількості, у потрібному місці, у потрібний час і доставлений з мінімальними витратами.

Розглянемо більш детально особливості та переваги системи «Канбан» над традиційними системами оперативного управління. Система «Канбан» покликана підтримувати функціонування виробництва, заснованого на принципі «точно в термін». За допомогою цієї системи з'являється реальна можливість усунути перевиробництво (основне джерело втрат) і мінімізувати запаси на виробничій лінії. Крім цього, система «Канбан» сприяє виявленню причин втрат на підприємстві, допомагає знайти проблеми у виробничому процесі [9].

За допомогою системи «Канбан» регулюється кількість продукції, що випускається підприємством. «Канбан» називають сигнальною системою бережливого виробництва. Її головна перевага полягає в запобіганні перевиробництву. Мета системи «Канбан» – виробляти лише необхідну продукцію в необхідній кількості і в потрібний час.

У системі «Канбан» на попередніх етапах виробництва випускається рівно стільки деталей, скільки було вилучено подальшим процесом. Закінчивши один процес, робочі вилучають деталі у попереднього процесу. Вони беруть стільки, скільки потрібно, і тоді, коли в цьому виникає потреба. Сигналом для вилучення служить замовлення споживача [9, 19].

Кінцевою метою у «витягаючій» системі є досягнення «нуля Канбанів», коли усувається незавершене виробництво. Іншими словами, саме замовлення покупця запускає безперервний виробничий потік. В ідеалі у «витягаючій» системі виробничий процес завжди удосконалюється.

«Канбан» краще всього впроваджувати тоді, коли в підприємстві вже застосовують «витягаючу» систему і практикують дрібносерійне виробництво, а саме потік одиничних виробів і осередкове виробництво. Якщо ці методи працюють, «Канбан» перетворюється на інформаційну систему, за допомогою якої осередки утворюють єдине ціле, а процеси стають більш узгодженими. Якщо «Канбан» застосовують тільки в окремих виробничих підрозділах, може виникнути певна дезорієнтація через змішення «витягаючого» і «виштовхуючого» аспектів виробничої системи. Застосування системи «Канбан» дозволяє виявити причини, що породжують втрати, а саме – перевиробництво. Якщо впровадження «витягаючої» системи не є головною метою підприємства, вирішення вказаних проблем може бути вельми ускладнено. Якщо попит на продукцію організації непостійний і нестабільний (це особливо стосується сезонних

виробництв) виробничий процес навряд чи виграє від впровадження дрібносерійного виробництва, застосування системи «Канбан» може бути неефективним, а в деяких випадках непотрібним і навіть вкрай небажаним [6, 9].

«Канбан» – це провідний метод візуального управління, успіх якого багато в чому залежить від дисципліни працівників і розуміння важливості аспектів, закладених системою 5S. Надійним фундаментом, що забезпечує міцність системи «витягаючого» виробництва, є візуальне робоче місце. Правильно організоване робоче місце починається саме з впровадження основ 5S.

Не можна забувати, що «Канбан» – це система, яка організує в єдине ціле всі процеси на підприємстві, прив'язуючи їх до потреб споживачів. Якщо «Канбан» впроваджувати тільки в декількох цехах, це може знизити загальний ефект і знівелювати саму ідею системи як таку. Проте впроваджувати «Канбан» в окремих цехах дійсно можливо, навіть за відсутності безперервного виробничого потоку. В цьому випадку «Канбан» дозволить виявити проблеми у виробничому потоці. Коли кількість використовуваних «Канбанів» зменшується, потрібно більше часу на переналагодження, виникають затримки з доставкою продукції, устаткування простоє, збільшуються запаси незавершеного виробництва, і все це заважає випуску продукції. У подібних випадках слід звернутися до інших методів бережливого виробництва: системі 5S, SMED, автономному обслуговуванню і оптимальному розташуванню устаткування для того, щоб застосувати осередкове виробництво і налагодити потік одиничних виробів. Це необхідно, щоб «Канбан» став тим, чим він насправді є: механізмом комунікації, необхідним для підтримки «витягаючого» виробництва [9].

З іншого боку, якщо система 5S вже впроваджена, проведена швидка переналадка і автономне обслуговування і організація прагне перейти до «витягаючого» виробництва, рекомендується розповсюдити систему «Канбан» по всьому підприємству. В цьому випадку система «Канбан» синхронізує всі виробничі процеси, з'єднавши їх в один ланцюжок, і задасть загальний темп всьому виробництву відповідно до часу такту – «пульсу» споживчого попиту. «Канбан» допоможе виявити проблемні місця в цехах, які могли б залишитися непоміченими. З системою «Канбан» бережливе виробництво стає реальністю.

У системі «Канбан» принцип «виробляти якомога більше», як і випуск продукції тільки з тієї причини, що її є з чого випускати, призводить до виникнення величезних втрат, тобто до

перевиробництва. У системі «Канбан» працівники виробляють продукцію тільки тоді, коли одержать сигнал. «Канбан» – це сигнальна система, і вимога про виготовлення продукції поступає від попереднього процесу починаючи із замовлення споживача.

Застосування системи «Канбан» дозволяє: усунути перевиробництво – головну причину втрат; збільшити маневреність виробництва, з метою кращого реагування на зміни споживчого попиту; координувати випуск продукції малими партіями і урізноманітнити асортимент продукції, що випускається; спростити процес постачання; інтегрувати всі виробничі процеси, прив'язавши їх до потреб споживачів [19].

Висновки. «Канбан» – це сигнальна система, в якій вимога про виготовлення продукції поступає від попереднього процесу починаючи із замовлення споживача. У системі «Канбан» на початковому етапі виробництва випускаються тільки ті деталі, які необхідні для подальших операцій. Закінчивши один процес, працівники замовляють деталі у попереднього процесу, щоб заповнити витрачений запас. Вони виробляють необхідні деталі тільки тоді, коли це потрібно. Сигналом до початку випуску продукції є замовлення, що поступило від клієнта. Така система виробництва називається такою, що витягає і протилежна «виштовхуючому» виробництву, при якому кількість вироблюваної продукції орієнтована на рівень очікуваних продажів. «Витягаюче» виробництво сприяє усуненню перевиробництва – джерела найбільших втрат. Доцільно приступати до впровадження системи «Канбан», коли на підприємстві вже застосовують «витягаючу» систему і практикують дрібносерійне виробництво. Для успішнішого застосування системи «Канбан» необхідно освоїти швидко переналадку (систему SMED) і автономне обслуговування. Систему «Канбан» рекомендується упроваджувати на підприємстві в цілому, щоб синхронізувати всі виробничі процеси, встановивши єдиний темп виробництва відповідно до часу такту. Система «Канбан» допомагає виявити проблемні місця в цехах, які могли б залишитися невиявленими. Застосування системи, надає змогу уникнути перевиробництва, збільшити гнучкість виробництва в реагуванні на коливання попиту, перейти до випуску продукції малими партіями, розширити асортимент продукції, що випускається, спростити систему постачання і об'єднати виробничі процеси в єдине ціле, прив'язавши їх до задоволення потреб споживачів.

Література.

1. Adam E.H., Ebert J.R. Production and Operations Management: Concepts, Models and Behavior. 5th ed. – New York, Prentice Hall Englewood Cliffs, 1990.
2. Heizer J.H., Render B. Production and Operations Management: Strategies and Tactics. 3th ed. – Boston, Allyn and Bacon, 1993.
3. Василенко В.О. Виробничий (операційний) менеджмент : [навчальний посібник] / В.О. Василенко, Т.І. Ткаченко; за редакцією В.О. Василенка. – [вид. 2-ге виправл. і доп.]. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 532 с.
4. Гевко І.Б. Операційний менеджмент : [навчальний посібник] / І.Б. Гевко. – К. : Кондор, 2007 р. – 228 с.
5. Горелик О.М. Производственный менеджмент : принятие и реализация управленческих решений : [учебное пособие] / О.М. Горелик. – М. : КНОРУС, 2007. – 272 с.
6. Гэлловэй Л. Операционный менеджмент. Принципы и практика / Л. Гэлловэй. – СПб. : Питер, 2002. – 320 с.
7. Ильенкова С.Д. Производственный менеджмент: [учебник для вузов] / С.Д. Ильенкова. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 583 с.
8. Иванова М.І. Методика оперативного управління виробничими запасами з використанням багатофакторного регресійного аналізу / М.І. Иванова, С.О. Воеводін // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2005. – № 1. – С. 39-44.
9. Канбан для рабочих / Под ред. В. Болтрукевича; пер. с англ. И. Попеско. – М. : Институт комплексных стратегических исследований, 2007. – 136 с.
10. Кириченко Д.О. Вибір системи оперативного управління основним виробництвом / Д.О. Кириченко // Моделювання регіональної економіки. – 2010. – № 2. – С. 285-289.
11. Козловский В.А. Производственный и операционный менеджмент : [учебник] / В.А. Козловский, Т.В. Маркина, В.М. Макаров. – СПб. : «Специальная литература», 1998. – 366 с.
12. Котляров А.В. Анализ систем оперативного управления производством / А.В. Котляров, В.А. Попов // Радіоселектронні і комп'ютерні системи. – 2005. – № 3. – С. 46-56.
13. Макаренко М.В. Производственный менеджмент : [учеб. пособие для вузов] / М.В. Макаренко, О.М. Махалина. – М. : «Издательство ПРИОР», 1998. – 384 с.
14. Миколайчук Я. Особливості оперативного управління

сільськогосподарським виробництвом / Я. Миколайчук // Аграрна економіка. – 2012. – Т. 5, № 3-4. – С. 73-79.

15. Михайловська О.В. Операційний менеджмент : [початковий посібник] / О.В. Михайловська. – К. : Кондор, 2008. – 550 с.

16. Олійник І.А. Операційний менеджмент : [навчальний посібник] / І.А. Олійник, В.Г. Пасічник та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 160 с.

17. Плоткін Я.Д. Виробничий менеджмент / Я.Д. Плоткін, І.Н. Пащенко. – Львів : ІВЦ «ІНТЕЛЕКТ+», 1999.

18. Фатхутдинов Р.А. Производственный менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 447 с.

19. Чейз Ричард Б. Производственный и операционный менеджмент / Ричард Б. Чейз., Николас Дж. Эквилайн, Роберт Ф. Якобс; [пер. с англ., 8-е издание]. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2001. – 704 с.

20. Яременко О. Операционный менеджмент / О. Яременко. – Х. : Фолио, 2002. – 231 с.

References.

1. Adam E.H., and Ebert J.R. (1990). Production and Operations Management: Concepts, Models and Behavior. (5th ed.). New York, Prentice Hall Englewood Cliffs.

2. Heizer J.H., and Render B. (1993). Production and Operations Management: Strategies and Tactics. (3th ed.). Boston, Allyn and Bacon.

3. Vasylenko V.O., and Tkachenko T.I. (2005). *Vyrobnychy (operatsiyni) menedzhment [Production (operational) management]*. V.O. Vasylenko (Ed.). (2d ed.). Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, p. 532 [in Ukrainian].

4. Hevko I.B. (2007). *Operatsiyni menedzhment [Operations management]*. Kyiv: Kondor, p. 228 [in Ukrainian].

5. Gorelik O.M. (2007). *Proizvodstvennyi menedzhment: prinyatie i realizatsiya upravlencheskikh reshenij [Production management: the adoption and implementation of managerial decisions]*. Moscow: KNORUS, p. 272 [in Russian].

6. Gjellovjej L. (2002). *Operacionnyi menedzhment. Principy i praktika [Operations management. Principles and practice]*. Saint Petersburg: Piter, p. 320 [in Russian].

7. Il'enkova S.D. (2000). *Proizvodstvennyi menedzhment [Production management]*. Moscow: JuNITI, p. 583 [in Russian].

8. Ivanova M.I., and Voievodin S.O. (2005). Metodyka operatyvnoho upravlinnia vyrobnychymy zapasamy z vykorystanniam bahatofaktornoho rehresiinoho analizu [Methodology for operational control of inventory

using multivariate regression analysis]. *Ekonomichnyi visnyk Natsionalnoho hirnychoho universytetu – Economic Bulletin of National mining University*, No 1, pp. 39-44 [in Ukrainian].

9. Boltrukevicha V. (Eds.). (2007). *Kanban dla rabochih [Kanban for business]*. (I. Popesko, Trans). Moscow: Institut kompleksnyh strategicheskikh issledovaniy, p. 136 [in Russian].

10. Kyrychenko D.O. (2002). Vybir systemy operatyvnoho upravlinnia osnovnym vyrobnytstvom [The choice of the system of operational management of primary production]. *Modeliuvannia rehionalnoi ekonomiky – Modeling the regional economy*, No 2, pp. 285-289 [in Ukrainian].

11. Kozlovskij V.A., Markina T.V., and Makarov V.M. (1998). *Proizvodstvennyj i operacionnyj menedzhment [Production and operations management]*. Saint Petersburg: «Special'naja literatura», p. 366 [in Russian].

12. Kotljarov A.V., and Popov V.A. (2005). Analiz sistem operativnogo upravljenja proizvodstvom [Analysis of systems in operations management]. *Radioelektronni i komp'juterni sistemi – Radio electronic and computer systems*, No 3, pp. 46-56 [in Russian].

13. Makarenko M.V., and Mahalina O.M. (1998). *Proizvodstvennyj menedzhment [Production management]*. Moscow: «Izdatel'stvo PRIOR», p. 384 [in Russian].

14. Mykolaichuk Ya. (2012). Osoblyvosti operatyvnoho upravlinnia silskohospodarskym vyrobnytstvom [Features of the operational management of agricultural production]. *Abrarna ekonomika – Agricultural Economics*, Vol. 5, No 3-4, pp. 73-79 [in Ukrainian].

15. Mykhailovska O.V. (2008). *Operatsiyni menedzhment [Operations management]*. Kyiv: Kondor, p. 550 [in Ukrainian].

16. Oliynyk I.A., Pasichnyk V.H. et al. (2006). *Operatsiyni menedzhment [Operations management]*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, p. 160 [in Ukrainian].

17. Plotkin Ya.D., and Pashchenko I.N. (1999). *Vyrobnychi menedzhment [Production management]*. Lviv: IVTs «INTELEKT+» [in Ukrainian].

18. Fathutdinov R.A. (1997). *Proizvodstvennyj menedzhment [Production management]*. Moscow: Banki i birzhi, JuNITI, p. 447 [in Russian].

19. Chejz Richard B., Jekvilajn Nikolas Dzh, Jakobs Robert F. (2001). *Proizvodstvennyj i operacionnyj menedzhment [Production and operations management]*. (8d ed.). (Trans). Moscow: Izdatel'skij dom «Vil'jams», p. 704 [in Russian].

20. Jaremenko O. (2002). *Operacionnyj menedzhment [Operations management]*. Kharkov: Folio, p. 231 [in Russian].

Анотація.

Мазнев Г.Є., Корнієцький О.В., Грідін О.В. Визначення передумов та оцінка перспектив впровадження прогресивних систем оперативного управління на підприємствах України.

В статті досліджено проблему забезпечення оперативного регулювання кількості виробленої продукції на кожній стадії виробничого процесу. Проведено детальне вивчення особливостей функціонування «традиційної» системи оперативного управління та системи «Канбан», завдяки чому виявлені їх основні переваги та недоліки. Виокремлено основні правила функціонування системи «Канбан», а також основні складові на яких дана система ґрунтується. Визначено, що головною перевагою системи «Канбан» є запобігання перевиробництва продукції. Встановлено, що система «Канбан» надає можливість: збільшити гнучкість виробництва, розширити асортимент, спростити систему постачання і об'єднати виробничі процеси в єдине ціле.

Ключові слова: система оперативного управління, система «Канбан», система «точно в термін», «витягаюча» система, «виштовхуюча» система, запас, виробничий процес, операція, продукція.

Аннотация.

Мазнев Г.Е., Корниецкий А.В., Гридин А.В. The definition of preconditions and assessment of prospects of introduction of progressive systems of operational management at the enterprises of Ukraine.

В статье исследована проблема обеспечения оперативного регулирования количества произведенной продукции на каждой стадии производственного процесса. Проведено детальное изучение особенностей функционирования «традиционной» системы оперативного управления и системы «Канбан», благодаря чему выявлены их основные преимущества и недостатки. Выделены основные правила функционирования системы «Канбан», а также основные составляющие, на которых данная система основывается. Определено, что главным преимуществом системы «Канбан» является предотвращение перепроизводства продукции. Установлено, что система «Канбан» предоставляет возможность: увеличить гибкость производства, расширить ассортимент, упростить систему снабжения и объединить производственные процессы в единое целое.

Ключевые слова: система оперативного управления, система «Канбан», система «точно в срок», «вытягивающая» система, «выталкивающая» система, запас, производственный процесс, операция, продукция.

Abstract.

Maznev G.E., Korniietskyi O.V., Gridin O.V. Determination of assumptions and assessment of the prospects for introduction of advanced systems of efficient control at the Ukrainian enterprises.

The article studies the problem of ensuring effective regulation of the quantity produced at each stage of the production process. The detailed study of the functioning of «traditional» operational management system and the system «Kanban», so the main advantages and disadvantages. Main rules of functioning of the system «Kanban» as well as the main components on which the system rests. Determined that the main advantage of the system «Kanban» is to prevent overproduction of a product. Established that the system of «Kanban» provides an opportunity to increase the flexibility of production, to expand assortment, to simplify the supply system and to combine manufacturing processes in integrated.

Key words: system of the operational control system «Kanban», «just in time», pull system, push system, safety stock, production process, operation, products.

РОЛЬ ДОРАДЧОЇ СЛУЖБИ В РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ ТА РИНКОВОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА СЕЛІ

***ОРЕЛ В.М., Д.Е.Н., ДОЦЕНТ,
СМІГУНОВА О.В., СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. Процес агропромислової інтеграції України та країн Європейського Союзу неможливий без належного рівня розвитку сільських територій. Так, високий рівень безробіття, низький рівень доходів селян та соціальної захищеності, недоступні для малого і середнього бізнесу кредитні ресурси, а також зниження інвестиційної привабливості є вагомими проблемами майже кожного села. Сьогодні звичайному товаровиробнику складно орієнтуватись у системі директив та регламентів Європейського Союзу з питань регулювання ринку аграрної продукції, у зв'язку з чим виникає нагальна необхідність термінового проведення дорадницької роботи на селі щодо особливостей митного і санітарного оформлення, сертифікації та контролю якості сільськогосподарської продукції тощо

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у обґрунтування соціально-економічної сутності дорадчих послуг, інформаційного і наукового забезпечення дорадництва зробили багато науковців, зокрема О.Д. Гудзинський, П.Т. Саблук, О.Ю. Лупенко, Р.Я. Корінець, А.О. Мармуля, М.Ф. Кропивка, та ін.

Формулювання цілей статті. Ціллю статті є дослідження стану вітчизняної системи сільськогосподарського дорадництва, що склалася на сьогодні та визначення ролі дорадчої служби в розвитку сільських територій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сільське населення України становить більше 14 млн. чол., більшість з яких активно працює в підсобних господарствах та на присадибних ділянках. Тут виробляються значні обсяги сільськогосподарської продукції (особливо тваринницької), однак технологічна якість такої продукції є дуже низькою. Селянин стикається з рядом проблем: з недоступністю сучасних технологій, відсутністю знань і навичок роботи в ринкових умовах, низькою інформованістю про аграрну

політику держави, зневірою в колективні відносини та небажанням згуртовуватися для сумісного виробництва. Крім того, соціальна інфраструктура сільських територій на сьогодні є фактично зруйнованою і потребує негайних заходів щодо її відновлення.

Сільськогосподарське дорадництво у всьому світі покликане сприяти вирішенню існуючих проблем виробників-аграріїв та сільських територій взагалі.

На сільські території покладено виконання низки функцій, які визначаються передусім у можливості формування малого підприємництва на селі (економічна функція), вирішення суспільних і соціальних проблем, можливість одержати додаткові економічні вигоди від туристичної діяльності і створення рекреаційних зон, необхідність забезпечення захисту довкілля, а також створення сприятливих умов для покращання демографічної ситуації на селі [6]. Охоплюючи природний, виробничий та трудовий потенціал, вони мають неабияке значення для вітчизняної національної економіки. Проблеми, з якими вони стикаються сьогодні, пов'язані з високим рівнем безробіття, слабким розвитком соціально-економічної інфраструктури села, низькою інвестиційною привабливістю, майже повною відсутністю фінансової підтримки з боку держави як господарюючих суб'єктів, так і сільського населення тощо [4]. В умовах розбудови ринкової економіки та демократизації суспільних відносин значення дорадництва втілює загальноекономічні функції щодо розвитку сільських територій, вирішення соціальних та екологічних проблем [9].

Система дорадчих служб в Україні тільки-но набуває свого становлення. Суб'єктами сільськогосподарської дорадчої діяльності є дорадники, експерти-дорадники, дорадчі служби.

Сільськогосподарська дорадча служба – це юридична особа незалежно від її організаційно-правової форми та форми власності, структурний підрозділ аграрного навчального закладу, науково-дослідної установи, які внесені до Реєстру дорадчих служб, здійснюють дорадчу діяльність, у складі яких працює не менше трьох дорадників, які пройшли реєстрацію відповідно до законодавства і внесені до Реєстру дорадників [3]. На сьогодні в Україні діє більше 30 дорадчих служб.

Відповідно до ст. 1 Закону «Про сільськогосподарську дорадчу діяльність» (2004 р.) сільськогосподарська дорадча діяльність – сукупність дій та заходів, спрямованих на задоволення потреб особистих селянських та фермерських господарств, господарських

товариств, інших сільськогосподарських підприємств усіх форм власності і господарювання, а також сільського населення у підвищенні рівня знань та вдосконаленні практичних навичок прибуткового ведення господарства [8].

Основними завданнями дорадчої діяльності, згідно законодавству, є: підвищення освітнього рівня суб'єктів господарювання на селі, надання їм дорадчих послуг з питань економіки, технологій, управління, маркетингу, обліку, податків, права, екології тощо; надання дорадчих послуг органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування з питань підготовки та реалізації планів соціально-економічного розвитку, формування громадянського суспільства; поширення та впровадження у виробництво сучасних технологій, новітніх досягнень науки і техніки; сприяння розвитку несільськогосподарського підприємництва в сільській місцевості, зайнятості сільського населення тощо; ініціативна робота з сільською молоддю тощо [8].

В країнах Європейського Союзу важливість функціонування системи сільськогосподарського дорадництва знайшла відображення у правових актах країн – членів цієї організації, а також у правових актах об'єднання. Так, зафіксована норма про те, що держави – члени Європейського Союзу повинні мати систему консультування фермерів (тобто систему дорадництва) з земельних питань та з питань управління фермами, управління якою здійснюється одним або кількома призначеними органами або приватними організаціями. А сама система консультування фермерів повинна відповідати національним вимогам ведення сільського господарювання країни [5].

Міністерство аграрної політики та продовольства України розглядає дорадчі служби як один із найбільш важливих інструментів підтримки та розвитку аграрного сектору, підвищення ефективності та прибутковості аграрного виробництва, підвищення рівня життя на селі та зменшення соціальної напруги.

Що стосується функцій дорадчих структур, то їх виділяють в залежності від видів дорадчої діяльності (інформаційна, консультаційна, науково-практичної підтримки розвитку аграрної сфери та сільських територій); від її напрямів (дорадництво у виробництві, у сфері маркетингу, фінансування, кредитування, страхування, оподаткування, при формуванні стратегій розвитку галузі та окремих суб'єктів господарювання, моніторингу ринку та конкурентного середовища господарювання, менеджменту); від галузей, де вона здійснюється (у тваринництві, рослинництві,

насінництві, племінній справі, селекції, у галузях переробки, реалізації і збуту продукції, логістиці, інших галузях інфраструктури АПК); в залежності від груп користувачів.

Головна мета реформування соціальної інфраструктури – збереження й забезпечення ефективного функціонування і подальшого розвитку сфери послуг у сільській місцевості для задоволення потреб населення у соціально-культурних, житлово-комунальних та побутових послугах.

Найбільш ефективним є досвід створення сільського комунального підприємництва, сільського обслуговуючого кооперативу, сільського сервісного центру, взаємодії органів місцевого самоврядування з громадськими організаціями та приватними підприємствами.

Згідно з чинним законодавством сільська рада не може займатися господарською діяльністю, проте для вирішення питання експлуатації найбільш важливих соціальних об'єктів – систем водопостачання, теплопостачання, каналізації, вивезення сміття тощо вона може створювати свої комунальні підприємства.

Необхідними умовами розвитку сільських територій в Україні є: – створення сприятливих умов для формування стабільної економіки сільської родини; – перекваліфікація селян, за умови спеціальних програм, через скорочення осіб, що задіяні в сільському господарстві; – підвищення рівня суспільної інфраструктури; – формування справжньої, міцної територіальної громади; селяни мають бути рупійною силою у розбудові сільської місцевості; – важливість підтримки з боку районних і обласних структур; – пошук джерел фінансування, а також залучення власних коштів.

Висновки. Створення сільськогосподарських дорадчих служб в Україні має велике значення не лише для підвищення ефективності сільського господарства, усього агропромислового комплексу в цілому, але й для вирішення багатьох соціально-економічних проблем розвитку сучасного села. Але пов'язана із цим діяльність не повинна перетворитися в кампанію по досягненню в декількох регіонах країни демонстраційного ефекту, пов'язаного з використанням додаткового фінансування, комп'ютерної техніки та технологій, створенням структур, спрямованих на рішення, у першу чергу, виробничих, а не комплексних питань розвитку сільських територій.

Література.

1. Бородіна О.М. Дорадництво як основа розвитку підприємництва у сільському господарстві / О.М. Бородіна; за ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнева. – К. : ІАЕ, 2001. – С. 808-810.
2. Зильберман М. Консалтинг. Методы и технологии / М. Зильберман; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2006 – 432 с.
3. Коваленко Т. До питання сільськогосподарської дорадчої діяльності [Електронний ресурс] / Т. Коваленко. – Режим доступу : <http://www.agro-business.com.ua/u-pravovomu-poli/1960-do-pytannia-silskogospodarskoi-doradchoi-diialnosti.html>
4. Корабахіна А.Ю. Роль сільськогосподарського дорадництва в розвитку сільських територій Миколаївської області / А.Ю. Корабахіна // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – С. 720-723.
5. Корінець Р.Я. Сільськогосподарське дорадництво України: проблеми, стратегія та шляхи розвитку / Р.Я. Корінець // Сільськогосподарське дорадництво: проблеми, стратегія та шляхи розвитку: Матеріали науково-практичної конференції. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2013. – 152 с.
6. Лисенко А.В. Розвиток сільського господарства і сільських територій в Польщі – досвід для України / А.В. Лисенко. // Державне будівництво. – 2008. – № 2. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_2_70.
7. Мармуть А.О. Організація та ефективність здійснення дорадчої діяльності. / А.О. Мармуть // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер. : Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. – 2013. – Вип. 181 (2). – С. 230-236.
8. Закон України «Про сільськогосподарську дорадчу діяльність» від 17.06.2004 р. № 1807-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1807-15>.
9. Чекас Н.Л. Організація та розвиток дорадчої діяльності в аграрній сфері економіки: автореф. дис. ... канд. екон. Наук : 08.00.03 / Н.Л. Чекас ; Миколаїв. держ. аграр. ун-т. – Миколаїв, 2011. – 20 с.

References.

1. Borodina O.M. (2001). *Doradnytstvo yak osnova rozvytku pidpriemnytstva u silskomu hospodarstvi* [Extension as a basis for the development of entrepreneurship in agriculture]. P.T. Sabluk, V.Ya. Ambrosov, G.E. Maznev (Eds.). Kyiv: IAE, pp. 808-810 [in Ukrainian].
2. Zil'berman M. (2006). *Konsulting. Metody i tekhnologii* [The Consultant's Toolkit]. (Trans.). Saint Petersburg: Piter Publ, p. 432 [in Russian].
3. Kovalenko T. (n.d.). Do pytannya sil's'kohospodars'koyi doradchoyi diyal'nosti [To the question of agricultural Advisory activities]. *www.agro-business.com.ua*. Retrieved from <http://www.agro-business.com.ua/u-pravovomu-poli/1960-do-pytannia-silskogospodarskoii-doradchoii-diialnosti.html> [in Ukrainian].
4. Korabakhina A.Yu. (2015). Rol silskohospodarskoho doradnytstva v rozvytku silskykh terytorii Mykolaivskoi oblasti [The role of agricultural extension services in rural development of Mykolaiv region]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national economic problems*, pp. 720-723 [in Ukrainian].
5. Korinets R.Ia. (2013). Silskohospodarske doradnytstvo Ukrainy: problemy, stratehiia ta shliakhy rozvytku [The agricultural advisor of Ukraine: problems, strategy and ways of development]. The agricultural advisor: problems, strategy and ways of development: *Materialy naukovo-praktychnoi konferentsii – Materials of scientific-practical conference*, p. 152, Kyiv: NNTs «IAE» [in Ukrainian].
6. Lysenko L.V. (2008). Rozvytok silskoho hospodarstva i silskykh terytorii v Polshchi – dosvid dlia Ukrainy [The development of agriculture and rural areas in Poland – Experience for Ukraine]. *Derzhavne budivnytstvo – State building*, No 2 Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_2_70 [in Ukrainian].
7. Marmul L.O. (2013). Orhanizatsiia ta efektyvnist zdiisnennia doradchoi diialnosti [The organization and effectiveness of consultation activities]. *Naukovyi visnyk Natsionalnogo universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy. Ser.: Ekonomika, abramnyi menedzhment, biznes – Scientific Bulletin of National University of life and environmental Sciences of Ukraine. Series: Economics, agricultural management, business*, issue 181(2), pp. 230-236 [in Ukrainian].
8. Pro silskohospodarsku doradchu diialnist [On agricultural Advisory activities]. (2004, 17 June). *zakon4.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1807-15> [in Ukrainian].

9. Chekas N.L. (2011). Orhanizatsiia ta rozvytok doradchoi diialnosti v ahrarnii sferi ekonomiky [Organization and development advisory activity in the agricultural sector of the economy]. *Abstract of dissertation of candidate of economic Sciences*. Mykolayiv, p. 20 [in Ukrainian].

Анотація.

Орел В.М., Смігунова О.В. Роль дорадчої служби в розвитку сільських територій та ринкової інфраструктури на селі.

У статті йдеться про вагому роль сільськогосподарського дорадництва у розвитку сільських територій в умовах європейської інтеграції. На сільські території покладено виконання низки важливих функцій щодо покращення власного благоустрою та рівня життя сільського населення, а створення сільськогосподарських дорадчих служб має сприяти як підвищенню ефективності сільського господарства, усього агропромислового комплексу в цілому, так і вирішенню соціально-економічних проблем розвитку сучасного села.

Ключові слова: дорадництво, сільськогосподарська дорадча служба, сільські території, інфраструктура.

Аннотация.

Орел В.М., Смигунова Е.В. Роль консультационной службы в развитии сельских территорий и рыночной инфраструктуры в сельской местности.

В статье речь идет о весомой роли сельскохозяйственного консультирования в развитии сельских территорий в условиях европейской интеграции. На сельские территории возложено выполнение ряда важных функций по улучшению собственного благоустройства и уровня жизни сельского населения, а создание сельскохозяйственных совещательных служб должно способствовать как повышению эффективности сельского хозяйства, всего агропромышленного комплекса в целом, так и решению социально-экономических проблем развития современного села.

Ключевые слова: консультативная деятельность, сельскохозяйственная консультативная служба, сельские территории, инфраструктура.

Abstract.

Orel V.M., Smigunova O.V. The role of the advisory service to rural development and market infrastructure in rural areas.

The article refers to the important role of agricultural extension in rural development in terms of European integration. In rural areas charged with a number of important functions to improve their own welfare and living standards of the rural population, and creating agricultural advisory services should contribute to a more efficient agriculture, all agriculture in general, and solving socio-economic problems of the modern village.

Key words: counseling, agricultural advisory services, rural development, infrastructure.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*ГАВРИСЬ О.М., К.Е.Н., ПРОФЕСОР,
КОЛПАЧЕНКО Н.М., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ГОЛОВАНОВА А.Є., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективна робота організації залежить від багатьох факторів. Одним з них є мистецтво правильно розпоряджатися часом, адже це той ресурс, який є невідворотним і нерациональне використання часу може призвести до негативних наслідків для підприємства.

Філософія тайм-менеджменту полягає в тому, щоб не працювати більше, а ефективно узгоджувати професійні та особисті завдання. Адже, як зазначає Л. Зайверт, тайм-менеджмент – це управління собою, адже час як незмінна величина постійно, невблаганно, нестримно спливає [3, с. 80].

Прискорення соціально-економічних процесів спонукає людей до пошуку більш ефективних методів розпорядження власним часом, тому використання науково обґрунтованих методів і практичних прийомів використання часу робітників стає пріоритетним для підвищення ефективності діяльності підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія тайм-менеджменту розглядається науковцями та публіцистами різних країн. Класиками вважають Ф.У. Тейлора, К. Макхэма, М.Х. Мескона. Серед сучасних авторів особливо виділяють Г. Архангельського, А.І. Вронський, А.К. Гастева, Р.М. Скриневича, Н.М. Крухевича, Л. Зайверта, Й. Кноблауха, К. Бішофата та інших. Питанням часу розвитку особистості, мотивації, динаміки присвячені роботи П. Жане, К. Левін, Х. Томе; вивченням конкретного життєвого шляху, його специфічних часових, біографічних характеристик займалися Б. Ананьев, П. Балтес, Ш. Бюлер.

Проте тайм-менеджмент як механізм удосконалення часової організації професійної діяльності працівників, а відповідно й підвищення ефективності роботи підприємства, залишається недостатньо вивченим.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є визначення шляхів підвищення ефективності роботи підприємства в цілому та керівного складу зокрема, шляхом застосування основних принципів та прийомів тайм-менеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з найголовніших ресурсів в житті людини є час. Використовувати його можна по-різному: можна вкладати у саморозвиток, вдосконалення особистості, набуття нових знань та навичок, або ж марно витратити на безкорисні речі. З іншого боку, можна витратити час на роботу і отримувати від цього матеріальне заохочення, а можна проводити час у приємній компанії або за улюбленою справою та отримувати моральне задоволення.

Час є в усіх і для всіх він однаковий – це 24 години щодоби. Але витрачають його не однаково. Тому правильна організація і розпорядження власним часом сприяють на якість життя особистості і, відповідно, на ефективність від її діяльності. Тому тайм-менеджмент – управління часом, направлений на те, аби підвищувати ефективність керівників та їх підлеглих, балансувати основну і домашню діяльність, роботи життя гармонійним.

Вронський А.І. в роботі «Як керувати своїм часом» проводить аналіз головних аспектів управління часом, в результаті чого робить висновок, що тайм-менеджмент – це управління перерозподілом обсягу роботи, необхідних ресурсів та зміни її змісту в заданому часі і просторі [4, с. 224].

Горбачов А.Г. визначає тайм-менеджмент як набір принципів, навичок, інструментів і систем, які працюють разом, щоб допомогти отримати більше користі від часу з метою поліпшення якості життя. Це також управління часом для того, щоб витратити його менше на справи, які ми зобов'язані зробити так, щоб у нас з'явилося більше часу, на справи, які ми хочемо зробити [5, с. 128].

На думку В. Кулікової, тайм-менеджмент – це система методик, за допомогою яких особистість може досягти відмінних результатів, не заганняючи себе в тісні межі. Звичайно, планування є важливим компонентом системи управління часом, але це не єдиний метод, що використовується тайм-менеджментом. Наука управління часом, або тайм-менеджмент (time management – організація часу) – це галузь знань, присвячена вивченню проблем і методів оптимізації тимчасових витрат у різних сферах людської діяльності, за допомогою якої будь-яка людина може грамотно управляти своїм часом, без зусиль визначати, що для неї важливе, на що насамперед необхідно витратити час і сили [7, с. 9].

Сьюзен Уорд визначає тайм-менеджмент як набір принципів, навичок, інструментів і систем, які працюють разом, щоб допомогти отримати більше користі від часу з метою поліпшення якості життя. Це також управління часом для того, щоб витратити його менше на справи, які ми зобов'язані зробити так, щоб у нас з'явилося більше часу, на справи, які ми хочемо зробити

Спираючись на існуючі визначення можна сформулювати наступне. Тайм-менеджмент – це сукупність технологій планування роботи, які людина застосовує самостійно для підвищення ефективності використання свого робочого часу і для підвищення контролю зростаючої кількості завдань; це також вміння ставити завдання і виконувати їх. Певною мірою час – це такий же ресурс, як і люди, сировина, фінансові засоби. Його найважливішою особливістю є безповоротність – його не можна накопичити, передати, взяти в кредит, тому важливо навчитися використовувати його з максимальною вигодою [2, с. 190].

Слід зазначити, що умовно тайм-менеджмент поділяють на два блоки. Індивідуальний тайм-менеджмент використовують для ефективної самоорганізації, тоді як корпоративний тайм-менеджмент представлений консалтинговими послугами, коли замовнику надаються і разом з ним уточнюються розробки по створенню цілісного регламенту організації [3].

Аби підвищити результативність роботи підприємства, вітчизняні керівники надають перевагу саме корпоративному тайм-менеджменту, але користуються цим методом не більше 15 % фірм.

В світі широко використовують деякі з видів практик та принципів. Одним з них є принцип Парето «80/20», який стверджує, що лише 20% всіх справ призводять до 80% бажаного результату, тому пріоритети треба надати саме цим 20 % справ, які матимуть найбільший вплив:

Метод «АВС-аналіз». Згідно цієї методології: А-задачі – це найважливіші, крім того, на їхню реалізацію потрібно усього 10% часу, але вагомість А-задач важко переоцінити, оскільки саме їхній внесок у досягнення цілей оцінюється на 70%. В-задачі – це задачі середньої складності, на які доводиться приблизно 20% часу на виконання і 20% – їхня значущість. С-задачі потребують не менше 70% часу, але користі від них загалом не більше 10% [7, с. 192].

На практиці також часто застосовують принцип Ейзенхауера, який передбачає розподіл завдань на 4 групи за двома векторами: терміновість та важливість (таблиця 1).

Розподіл завдань за принципом Ейзенхауера

<i>Важливість / терміновість</i>	<i>Терміново</i>	<i>Не терміново</i>
Важливо	Запланувати час виконання задачі та виконати її особисто	Відразу виконати самому
Неважливо	Неважливо не робити, відкинути	Делегувати задачу компетентній особі

I група – термінові важливі, які необхідно виконувати самому і негайно; II група – термінові неважливі, які, незважаючи на терміновість, необхідно тим не менш делегувати підлеглим, якщо їх рішення не вимагає спеціальних знань і навичок; III група – не термінові важливі завдання. Їх необхідно вирішувати самому, в жодному разі не допускаючи, щоб вони ставали строковими; IV група – нетермінові неважливі. Від завдань цієї групи слід відмовитися взагалі [3].

Суть системи Франкліна полягає в тому, що будь яке велике завдання необхідно розбивати на під задачі і ті, в свою чергу, на більш дрібні завдання. Візуально це виглядає як піраміда, де перший «поверх» - це список життєвих цінностей.

Обираючи методи управління часом, необхідно враховувати особливості колективу, цілі та місії підприємства, властивості менеджерів та підлеглих.

Найбільш ефективним вважається гнучке планування, без жорстких параметрів часу. Але планування залишається одним з головних завдань для досягнення результативної роботи менеджера і підприємства.

Останнім часом фахівці все частіше закликають замінювати поняття тайм-менеджмент на поняття самоменеджмент. Адже людина не здатна управляти часом, але може ставити перед собою чіткі цілі, формулювати завдання, обирати методи досягнення завдань, аналізувати та здійснювати контроль досягнутого.

I. Халан зазначає, що управління часом – це самоорганізація. Навики, необхідні нам для управління, є такими ж, які потрібні для самоорганізації: здатність планувати, доручати, організовувати, направляти і контролювати [9, с. 7].

Висновки. Розвиток підприємства неодмінно пов'язаний з розвитком його працівників. Впровадження інструментів тайм-менеджменту на підприємствах сприятиме максимізації можливостей працівників, дасть швидкий ефект при незначних витратах та

підвищить ефективність інших методів менеджменту. Тайм-менеджмент дає можливість працівникам визначити пріоритети при виконанні всіх видів робіт і допомагає розвивати в собі більш гнучке і спокійне ставлення до змін за рахунок оперативного корегування плану дій, формувати «ефективне мислення».

Література.

1. Азарова О.Н. Тайм-менеджмент за 30 минут / О.Н. Азарова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2010. – 160 с.
2. Архангельский Г.А. Организация времени: от личной эффективности к развитию фирмы / Г.А. Архангельский. – М. : АиСТ-М, 2011. – 190 с.
3. Бабчинська О.І. Шляхи підвищення ефективності роботи підприємства за допомогою тайм-менеджмента / О.І. Бабчинська, В.С. Вараниця // «Молодий вчений». – 2015. – № 12 (27). – Частина 1. – С. 112-115.
4. Вронский А.И. Как управлять своим временем / А.И. Вронский. – Ростов на Дону : Феникс, 2011. – 224 с.
5. Горбачев А.Г. Тайм-менеджмент. Время руководителя: 24+2 / А.Г. Горбачев. – М. : ДМК-пресс, 2012. – 128 с.
6. Зайверт Л. Если спешишь – не торопись: новый тайм-менеджмент в ускорившемся мире: семь шагов к эффективности и независимости в использовании времени / Лотар Зайверт. – М. : АСТ Астрель, 2007. – 255 с.
7. Куликова В.Н. Заставьте время работать на вас / В.Н. Куликова. – М. : ЗАО Центр-полиграф, 2008. – 192 с.
8. Трейси Б. Результативный тайм-менеджмент: эффективная методика управлением собственным временем / Б. Трейси, С. Французова; [пер. с англ. А. Евтеева]. – М. : СмартБук, 2007. – 79 с.
9. Халан И. С. Управление временем / И.С. Халан; пер. с англ. – СПб : ДИЛЯ, 2006. – 96 с.
10. Шлей М.В. Тайм-менеджмент – управление временем / М.В. Шлей, В.И. Пирогов // ЭКО. – 2006. – № 5. – С. 135-159.

References.

1. Azarova O.N. (2010). *Tajm-menedzhment za 30 minut* [Time Management for 30 minutes]. Rostov-on-Don: Fenyks, p. 160 [in Russian].
2. Arhangel'skij G.A. (2011). *Organizacija vremeni: ot lichnoj jeffektivnosti k razvitiyu firmy* [Time management from personal effectiveness to the development of the company]. Moscow: AiST-M, p. 190 [in Russian].

3. Babchins'ka O.I., and Varanicja V.S. (2015). Shljahi pidvishhennja efektyvnosti roboti pidpriemstva za dopomogoju tajm-menedzhmenta [Ways to improve the efficiency of the enterprise via time management]. «*Molodij vchenij*» – «*Young Scientist*», No 12, part 1, pp. 112-115 [in Ukrainian].
4. Vronskij A.I. (2011). *Kak upravljat' svoim vremenem* [How to manage your time]. Rostov-on-Don: Feniks, p. 128 [in Russian].
5. Gorbachev A.G. (2012). *Tajm-menedzhment. Vremja rukovoditelja: 24+2* [Time management. Head Time: 24 + 2]. Moscow: DMK-press, p. 128 [in Russian].
6. Zajvert L. (2007). *Esli speshish' – ne toropis': novyj tajm-menedzhment v uskorivshemsja mire: sem' shagov k jeffektivnosti i nezavisimosti v ispol'zovanii vremeni* [If in a hurry - do not hurry: the new time management to speed up the world: seven steps to the effectiveness and independence of the use of time]. Moscow: ACT Astrel, p. 255 [in Russian].
7. Kulikova V.N. (2008). *Zastav'te vremja rabotat' na vas* [Make time work for you]. Moscow: ZAO Centr-poligraf, p. 192 [in Russian].
8. Trejsi B., and Francuzova S. (2007). *Rezultativnyj tajm-menedzhment: jeffektivnaja metodika upravlenniem sobstvennogo vremenem* [Efficient time management: effective method of control of their own time]. (A. Erteeva. Trans). Moscow: SmartBuk, p. 79 [in Russian].
9. Halan I.S. (2006). *Upravlenie vremenem* [Time management]. (Trans). Saint Petersburg: DILJa, p. 96 [in Russian].
10. Shlej M.V., and Pirogov V.I. (2006). Tajm-menedzhment – upravlenie vremenem [Time management – management time]. *JeKO – ECO*, No 5, pp. 135-159 [in Russian].

Анотація.

Гавриць О.М., Колпаченко Н.М., Голованова Г.Є. Тайм-менеджмент на підприємстві.

Стаття присвячена розкриттю поняття управління часом та його необхідності для керівництва підприємством. Досліджено проблеми неефективного використання робочого часу працівників як основи підвищення продуктивності праці на підприємстві. Розглядаються принципи та методи управління часом керівника, його підлеглих та в підприємстві взагалі, а також технології та методи тайм-менеджменту, що дозволяють без значних фінансових витрат підвищити продуктивність, що мають стати пріоритетними для кожного підприємства. Аналізуються шляхи удосконалення управління часом та сучасні методи удосконалення раціонального використання часу.

Ключові слова: тайм-менеджмент, принципи тайм-менеджменту, методи тайм-менеджменту, ефективність діяльності.

Аннотация.

Гаврись А.М., Колпаченко Н.Н., Голованова А.Е. Тайм-менеджмент на предприятии.

Статья посвящена раскрытию понятия управления временем и его необходимости для руководства предприятием. Исследованы проблемы неэффективного использования рабочего времени работников как основы повышения производительности труда на предприятии. Рассматриваются принципы и методы управления временем руководителя, его подчиненных и на предприятии в целом, а также технологии и методы тайм-менеджмента, позволяющие без значительных финансовых затрат повысить производительность и стать приоритетными для каждого предприятия. Анализируются пути совершенствования управления временем и современные методы совершенствования рационального использования времени.

Ключевые слова: тайм-менеджмент, принципы тайм-менеджмента, методы тайм-менеджмента, эффективность деятельности.

Abstract.

Havrys O.M., Kolpachenko N.N., Golovanova A.Y. Time-management in the enterprise.

The authors elucidate the concept of time-management and its need for management. The problems of inefficient use of time staff as the basis of increased productivity in the enterprise. The principles and methods of management time-manager, his staff and the company in general, as well as technology and time-management techniques that enable without significant financial costs to increase productivity, which should be a priority for every company. Analyzed ways to improve time-management and modern methods of improving time-management.

Keywords: time-management, time management principles, methods, time management efficiency.

УДК 005.336.4

ВИЗНАЧЕННЯ ЕТАПІВ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

**ВАСИЛЬЄВ А.Й., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР, КРАЛЯ В.Г., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективність функціонування підприємства значною мірою визначається його інноваційним рівнем, який напряму пов'язаний з якістю інтелектуального капіталу як одного з важливих стратегічних факторів економічного росту. Основною проблемою в будь-якій організації є формування точок росту та розвитку факторів нематеріального порядку. До таких точок, В.С. Катькало [11] відносить створення та

розвиток власних організаційних компетенцій та ресурсів, таких що іншим організаціям важко буде скопіювати – інтелектуальний капітал. Особливо це відноситься до здібності генерувати нові знання, а також розвиток унікальності організації, як основи пропонованих нею неповторних товарів та послуг.

Для ефективного управління інтелектуальним капіталом в організації потрібен кількісний підхід. Тільки побудова масштабної системи оцінки та управління інтелектуальним капіталом призведе до максимальної цінності організації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасне виробництво в даний час – діяльність інтелекту. Багато організацій отримують бажаний матеріальний ефект завдяки інтелектуальним ресурсам що перебувають у їх власності. Тому можна сказати що в конкурентній боротьбі перемагає той, хто ефективно використовує інтелектуальну власність.

Значну увагу даній проблемі приділяли як вітчизняні так і зарубіжні наковці. Важливу роль у дослідженні питання зіграли А. Сміт, Д. Рікардо, К.Е. Свейбі, Е. Брукінг [1]. Розробкою теоретичний та методичних засад інтелектуальної власності займалися: А.Н. Козирев, Б.Б. Леонтьев, В.Г. Зінов та ін. [4]. Хоча було проведено велику кількість досліджень, сьогодні не визначено підходи до ефективного управління інтелектуальними ресурсами підприємства.

Вважається що термін «інтелектуальний капітал» вперше застосував американський вчений Дж. Гелбрейт. Але основний вклад внесли вчені в 90-х роках ХХ ст. такі як Т. Стоарт, Е. Брукінг, Д. Тісом [3]. Вони робили наголос що інтелектуальний капітал – це сума інтелектуальних здібностей всіх працівників підприємства, які формують конкурентоспроможність підприємства. Далі інші вчені робили акцент як на статичні характеристики інтелектуального капіталу (патенти, ліцензії), так і на динамічні (людські ресурси організації).

У вітчизняній науці термін «інтелектуальний капітал» виникає при появі об'єктів інтелектуальної власності. Вчені вважали що інтелектуальний капітал стає ефективним коли інтелектуальний продукт буде здатен принести прибуток. Інтелектуальний капітал стає тим ресурсом, який використовується організацією.

Формулювання цілей статті Метою статті є аналіз визначення інтелектуального капіталу та обґрунтування побудови системи управління інтелектуального капіталу, що впливає на зміни у структурі управління підприємством.

Виклад основного матеріалу. Все вищевказане наголошує що необхідно розробити теоретичну базу управління нематеріальними активами підприємства, що зможе призвести до отримання значного прибутку. Поява нових для вітчизняної економіки термінів пов'язана з усвідомленням особливості нематеріальних активів, яким характерні багато видів, а також здатністю виступати як ресурс виробничого процесу та бути кінцевим продуктом, реалізованим на ринку.

Процес управління інтелектуальним капіталом (Intellectual Capital Management Process – ICMР) направлений на збільшення цінності, що створюється організацією [7 с. 41]. Внаслідок цього з'явилася проблема виміру інтелектуального капіталу для встановлення зв'язку між роздумами співробітників та фінансовими результатами, що отримує компанія [8, с. 99]. Для досягнення цієї цілі ICMР визначає необхідні параметри, які можуть бути використані в обговоренні стратегії організації. Одна з таких вимог – встановити що означає для організації створення цінності та хто є головною зацікавленою стороною в створенні цінності. Потім потрібно виявити, які ресурси потрібні для створення цінності сьогодні та які ресурси потрібні для досягнення бажаного стану організації в майбутньому. Як тільки бажані ресурси визначені, потрібно визначити існуючі способи використання цих ресурсів. Далі потрібно оцінити можливість підвищення результативності цих способів, потім – оцінити ресурси, з яких складається основа конкурентної переваги підприємства з точки зору можливого підвищення результативності в залежності від логіки створення цінності.

Після того як згідно з домінуючою стратегічною ціллю організації визначена результативна структура використання ресурсів, увага переключасться на питання ефективності. Для цього потрібно розробити систему оцінки результатів діяльності, яка зможе об'єднати показники ефективності роботи на різних стадіях. А це, в свою чергу, потрібно для «сигналу» про можливі зміни в можливостях організації генерувати цінність. За допомогою ICMР керівництво зможе краще зорієнтуватися як в питаннях потенціалу створення цінності, так і в тому, наскільки добре створюється поточна цінність. ICMР також дає інструменти для оцінки організації в цілому або по частинах [8 с. 43].

Використовуючи вищевказане як метод аналізу, можна визначити шлях дій, якого організація буде придержуватися по відношенню до створення цінності.

Тому потрібно виділити в ІСМР наступні етапи:

Етап 1. Проаналізувати стратегію організації та бажану стратегічну позицію на сьогодні та в майбутньому. Визначити стратегічний намір організації.

Етап 2. Побудувати дерево ресурсів підприємства. Визначити ресурси, що знаходяться в розпорядженні організації, групувати їх до відповідного ступеню деталізації. Побудувати ієрархічне дерево на основі списку цих ресурсів. Оцінити якість та кількість ресурсів та їх відносну цінність для потенціалу організації у відношенні створення цінності в рамках існуючої стратегічної мети організації

Етап 3. Прийняти рішення як повинні бути задіяні ресурси для досягнення потрібних показників. Визначити майбутні трансформації та скласти схему того, які з них починаються та закінчуються в кожному ресурсі найнижчого рівня ресурсного дерева. Результатом таких дій буде карта інтелектуального капіталу.

Етап 4. Проаналізувати та оцінити межі результативності карти інтелектуального капіталу. Визначити фактори, що зменшують та збільшують цінність ресурсів в запропонованій структурі використання ресурсів. Далі визначити як карта інтелектуального капіталу може бути удосконалена для досягнення більш великої результативності.

Етап 5. Сформувати документи управління результатами діяльності:

- 1) створення системи управління результатами діяльності для внутрішнього використання, індекс інтелектуального капіталу;
- 2) встановлення системи оцінки результатів діяльності для зовнішнього інформування.

Потрібно детальніше розібрати кожен із етапів процесу управління інтелектуальним/людським капіталом.

Етап 1. Аналіз стратегії організації та бажаної стратегічної позиції на даний час та в майбутньому.

Етап 2. Визначення ресурсів. Ресурсний портфель організації може бути розділений на п'ять категорій. Традиційні економічні ресурси розділяються на дві категорії: грошові та матеріальні, а інтелектуальні ресурси – на три: організаційні, людські та відносини. Такий розподіл визначений тим, що кожна груп ресурсів має відмінні від інших характеристики, дуже важливі з точки зору управління.

Кращий спосіб наочно представити ресурсний портфель організації – показати його в виді ресурсного дерева (РД). Воно показує та допомагає оцінити ресурсний портфель, що знаходиться в розпорядженні організації. Однією з багато чисельних переваг

показання ресурсного портфеля в виді ресурсного дерева закладається в тому, що всі компоненти ресурсного портфеля об'єднані в одній структурі. Ця особливість не є характерною для інших управлінських підходів. Перевагою є й те, що процес ідентифікації ресурсів допомагає кращому розумінню не тільки окремого ресурсу, але й всього портфелю разом. Наступна перевага будується на тому, що оцінка ресурсів не обмежується ресурсами що належать організації, але також враховує і всі ресурси, що знаходяться в розпорядженні організації та потенційно здатні далі приймати участь в створенні цінності. Прикладом ресурсів можуть бути відносини з партнерами, постачальниками, групами впливу і т.д.

Визначення важливості. Коли ресурси визначено та їх нанесли на схему, потрібно оцінити їх відносну важливість для поточної здатності організації створювати цінності. Потрібно оцінювати три параметри:

- вплив конкретного ресурсу на потенціал створення цінності організації;
- відмінність якості ресурсу, який ми маємо в розпорядженні, від ідеалу;
- кількість ресурсу, що доступний для організації в порівнянні з ідеальною ситуацією.

Етап 3. Навігатор інтелектуального капіталу.

Навігатор інтелектуального капіталу – це цифрове або графічне представлення того, як менеджмент визначає ресурси для створення цінності в організації. Навігатор відображає трансформацію одних ресурсів в інші. Це в деякій мірі альтернативний спосіб мислення. Можемо навести декілька прикладів таких трансформацій (матеріальні (продаж товарів) – в матеріальні (інвестиції в активи); організаційні (креслення втілюється в товар) – в людські (побудова спільних компетенцій в результаті спільних проєктів) і т.д.). Однак важливо пам'ятати, що всі трансформації можливі, але не всі підходять в конкретній організації.

Етап 4. аналіз та оцінка навігатора інтелектуального капіталу:

- формулювання стратегічних намірів організації;
- побудова ефекторного графіку (такий графік показує співвідношення значимості ресурсів до їх ролі (джерело цінності чи їх «поглинач»);
- оцінка ефекторного графіку;
- удосконалення трансформаційної матриці, її графічне вираження;
- облік часової динаміки.

Висновки. Процес управління інтелектуальним капіталом представляє собою поєднання поглядів на способи створення цінностей в організації. В результаті його розробки та аналізу з'являються принципіальні нові важливі моменти для обговорення, що призводить до більш ефективної реалізації стратегії організації. Завданням визначеної системи управління є забезпечення належного виконання специфічних функцій, пов'язаних з управлінням інтелектуальною власністю підприємства. Крім того, система управління інтелектуальною власністю виступає в ролі координуючого центру, що має забезпечити узгодженість дій всіх існуючих складових системи управління підприємством, де це стосується створення та використання інтелектуальних продуктів.

Література.

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э.Брукинг / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Бутнік-Сіверський О.Б. Трансформація інтелектуальної власності в інноваційний продукт / О.Б.Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2003. – № 5. – С. 3-12.
3. Зинов В.Г. Управление интеллектуальной собственностью: [учебное пособие] / В.Г. Зинов. – М.: Дело, 2003. – 512 с.
4. Козырев А.Н. Интеллектуальный капитал: новая парадигма оценки бизнеса и нематериальных активов / А.Н. Козырев // Аналитический вестник. – 2001. – № 1. – С. 3-10.
5. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом / Л.И. Лукичева. – [3-е изд., стереотип.]. – М.: Омега-Л, 2009. – 560 с.
6. Чухно А.А. Интеллектуальный капитал: сутність, форми та закономірності розвитку / А.А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48-55.
7. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 234 с.
8. Каплан Р. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Р. Каплан, Д. Нортон / Пер с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 512 с.
9. Курило Л.І. Класифікація та структура інтелектуального капіталу / Л.І. Курило // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Фінанси і кредит» – 2010. – № 1. – С. 3-12.
10. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: [монографія] / О.В. Кендюхов. – Донецьк: ДонУ-ЕП, 2008. – 363 с.

11. Катькало В.С. Организационные факторы конкурентных преимуществ фирм [Электронный ресурс] / В.С. Катькало // Персонал-Микс. – 2003. – № 11. – Режим доступа: http://19.vasco.z8.ru/page.php?page_id=7&magazine

References.

1. Bruking Je. (2011). *Intellektual'nyj kapital: ključ k uspehu v novom tysjačeleťi* [Intellectual capital: the key to success in the new millennium]. (Trans). Saint-Petersburg: Piter, p. 288 [in Ukrainian].

2. Butnik-Sivers'kij O.B. (2003). Transformacija intelektual'noї vlasnosti v innovacijnij produkt [Transformation of intellectual property in innovative product]. *Intellektual'nij kapital – Intellectual capital*, No 5, pp. 3-12 [in Ukrainian].

3. Zinov V.G. (2003). *Upravlennie intellektual'noj sobstvennost'ju* [Intellectual Property Management]. Moscow: Delo, p. 512 [in Russian].

4. Kozyreva A.N. (2001). Intellektual'nyj kapital: novaja paradigma ocenki biznesa i nematerial'nyh aktivov [Intellectual capital: the new paradigm of business valuation and intangible assets]. *Analiticheskij vestnik – Analytical Bulletin*, No 1. pp. 3-10 [in Russian].

5. Lukicheva L.I. (2009). *Upravlennie intellektual'nym kapitalom* [Intellectual Capital Management]. (3d ed.). Moscow: Omega-L, p. 560 [in Russian].

6. Chuhno A.A. (2002). Intellektual'nij kapital: sutnist', formi ta zakonomirnosti rozvitku [Intellectual capital: the nature, forms and patterns of development]. *Ekonomika Ukraїni – Ukraine economy*, No 11, pp. 48-55 [in Ukrainian].

7. Jedvinsson L. (2005). *Korporativnaja dolgota. Navigacija v jekonomike, osnovannoj na znanijah* [Corporate longitude. Navigation in the economy based on knowledge]. Moscow: INFRA-M, p. 234 [in Russian].

8. Kaplan R., and Norton D. (2005). *Strategicheskie karty. Transformacija nematerial'nyh aktivov v material'nye rezul'taty* [Strategy maps. Transformation of intangible assets into tangible results]. (Trans). Moscow: ZAO «Olimp-Biznes», p. 512 [in Russian].

9. Kurilo L.I. (2010). Klasifikacija ta struktura intelektual'nogo kapitalu [Classification and structure of intellectual capital]. *Visnik Sums'kogo nacional'nogo agrarnogo universitetu – Bulletin of Sumy National Agrarian University*, No 1, pp. 3-12 [in Ukrainian].

10. Kendjuhov O.V. (2008). *Efektivne upravlinnja intelektual'nim kapitalom* [Effective management of intellectual capital]. Donetsk: DonU-EP, p. 363 [in Ukrainian].

11. Kat'kalo V.S. (2003). Organizacionnye faktory konkurentnyh preimushhestv firm [Organizational factors of competitive advantages of firms]. *Personal-Mix – The Staff-Mix*, No 11. Retrieved from http://19.vasco.z8.ru/page.php?page_id=7&magazine [in Russian].

Анотація.

Васильєв А.Й., Краля В.Г. Визначення етапів управління інтелектуальним капіталом.

В статті розглянуто поняття «інтелектуальний капітал», його структуру та стратегії розвитку. Вивчення наукових праць вітчизняних та зарубіжних науковців дозволило провести аналіз категорії «інтелектуальний капітал». Інтелектуальний капітал розглядається та досліджується як система. Було визначено завдання, вирішення яких повинна забезпечити система управління інтелектуальною власністю підприємства. Пропонуються базові стратегії розвитку в залежності від виділених імперативів. Розглядається модель управління інтелектуальним капіталом.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, управління, інтелектуальна власність, процес управління, нематеріальні активи

Аннотация.

Васильев А.И., Краля В.Г. Определение этапов управления интеллектуальным капиталом.

В статье рассмотрено понятие «интеллектуальный капитал», его структура и стратегии развития. Изучение научных трудов отечественных и зарубежных ученых позволило провести анализ категории «интеллектуальный капитал». Интеллектуальный капитал рассматривается и исследуется как система. Были определены задания, решение которых должна обеспечить система управления интеллектуальной собственностью предприятия. Предлагаются базовые стратегии развития в зависимости от выделенных императивов. Рассматривается модель управления интеллектуальным капиталом.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, управление, интеллектуальная собственность, процесс управления, нематериальные активы

Abstract.

Vasilyev A.Y., Kralya V.G. Determination of the stages of management an intellectual capital.

A concept "intellectual capital", his structure and strategies of development, is considered in the article. The study of scientific works of home and foreign scientists allowed to conduct the analysis of category "intellectual capital". An intellectual capital is examined and investigated as a system. Tasks the decision of that control system by intellectual property of enterprise must provide were certain. Base strategies of development are offered depending on the distinguished imperatives. A case an intellectual capital frame is examined.

Keywords: intellectual capital, management, intellectual property, management process, non-material assets

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗІ РОСЛИННИЦТВА

*АРТЕМЕНКО О.О., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Постановка проблеми в загальному вигляді. Низький рівень забезпечення сільськогосподарською технікою, її технічної готовності та надійності призводить до збільшення строків виконання механізованих робіт, річного та сезонного навантаження на машинно-тракторний парк, витрат на утримання техніки в працездатному стані та до значних втрат сільськогосподарської продукції. Зношена та морально застаріла техніка сільськогосподарського виробництва є основною перешкодою його переходу на інтенсивний розвиток аграрного виробництва. До того ж, усувати ці недоліки необхідно саме в галузі рослинництва, яка має набагато більші за інші галузі сільськогосподарського виробництва, передумови для інтенсивного розвитку та ефективного функціонування, що і послужило вибором теми написання даної статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування ресурсної бази аграрного виробництва стали предметом досліджень багатьох вітчизняних вчених-економістів, зокрема: Л.А. Анічина, О.М. Алімова, А.І. Даниленка, О.А. Бугуцького, Г.М. Підлісецького, П.М. Макаренка, П.Т. Саблука, В.М. Трегобчука, Г.Є. Мазнева. Основна увага вчених-економістів, що займалися та займаються проблемами вивчення процесів формування та раціонального використання ресурсного потенціалу, приділялась аналізу загального стану ресурсного забезпечення аграрного виробництва та опрацюванню рекомендацій з його покращення. Результати цих досліджень ґрунтуються на значному аналітичному матеріалі та мають велику наукову та науково-практичну цінність.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження та аналіз стану матеріально-технічної бази в сільському господарстві. В сільськогосподарському виробництві, як і в будь-якому іншому виробничо-комерційному процесі, поєднуються засоби виробництва, предмети праці та процес праці для отримання певного результату, що має забезпечувати розширене відтворення капіталу агропідприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основними ресурсами сільськогосподарського виробництва в галузі рослинництва є: земельні ресурси; матеріально-технічні ресурси; трудові ресурси; фінансові ресурси; інформаційні ресурси.

При цьому процес відтворення ресурсів в аграрному виробництві, зокрема, рослинництві, при реалізації виробничих процесів є досить специфічним у порівнянні з іншими галузями народного господарства. Процес відтворення носить не тільки фінансовий (матеріальний), а й екологічний характер, адже основним ресурсом аграрного виробництва в рослинництві є земельні ресурси, стан яких віддзеркалюється не тільки на ефективності процесів аграрного виробництва, а й на стані зовнішнього середовища взагалі. До того ж, відтворення родючості ґрунтів сільськогосподарського призначення при нераціональному їх використанні потребує великих витрат часу та матеріальних ресурсів.

Трудові ресурси є важливим ресурсом виробничого процесу, адже вони являють собою виробничий персонал, що безпосередньо виконує основні та допоміжні технологічні операції. Важливість цього ресурсу зумовлюється демографічними проблемами, а саме невідповідним співвідношенням сільського та міського населення, яке є наслідком масового відтоку кваліфікованих кадрів з сільської місцевості та загальним рівнем старіння населення.

Матеріально-технічні ресурси виробничого процесу поділяються на основні та оборотні засоби аграрних підприємств. Склад основних засобів, особливо активної їх частини, визначає можливість виконання необхідних для якісної реалізації виробничого процесу технологічних операцій, а разом з трудовими ресурсами, що залучаються, та організаційно-управлінськими заходами формують рівень технології на підприємстві та культуру виробництва на ньому. Оборотні засоби аграрних підприємств втілюються в матеріальних та нематеріальних витратах, основними з яких є витрати на утримання та експлуатацію сільськогосподарської техніки, закупівлю насіннєвих матеріалів, добрив, засобів захисту рослин та оплату праці персоналу підприємства [1]. Безумовно, цілі здійснення виробничо-комерційної діяльності сільськогосподарських товаровиробників передбачають повне відтворення розміщених оборотних засобів, формування фондів оновлення складу основних засобів та забезпечення прибутку. Проте, в силу дії об'єктивних та суб'єктивних факторів ефективність аграрного виробництва в нашій країні залишає бажати кращого. При цьому основним негативним фактором об'єктивного характеру, що

зумовлює формування негативних результатів, є сезонний характер виробництва, який надто далеко розносить в часі моменти несення витрат та моменти отримання результатів. Дія цього фактору може бути успішно компенсована за рахунок використання дієвих та ефективних механізмів кредитування оборотних засобів аграрного виробництва. Проте, на сьогоднішній день в Україні ця система залишається в стадії формування та розвитку й далеко від досконалої відповідності діючим умовам ведення господарської діяльності аграрними товаровиробниками. Тому вирішувати проблему залучення в свою діяльність коштів для фінансування оборотних засобів та коштів для інвестицій в оновлення та вдосконалення складу основних засобів суб'єктам господарювання доводиться поки що самотужки.

Наявність фінансових ресурсів дозволяє виробникам сільськогосподарської продукції забезпечити виробництво необхідними матеріально-технічними ресурсами в повному обсязі й за повним асортиментом.

Інформаційні ресурси аграрного виробництва включають системи маркетингової, технологічної, виробничо-організаційної, правової та іншої інформації. Система маркетингової інформації є основою формування оптимальної політики збуту продукції підприємства та раціонального витрачання коштів, які зв'язуються в придбанні матеріальних ресурсів, що врешті решт зумовлює ефективність діяльності підприємства в короткостроковому періоді. Система технологічної інформації має сприяти раціональній роботі агрономічної та інженерної служб підприємства, містити повну картину про стан земельних ресурсів та технологічні можливості підприємства в ході виробництва основної продукції. Виробничо-організаційна інформація також служить основою для загального керівництва роботою підприємства та має дозволяти раціональну розстановку та витрачання ресурсів виробничого процесу. Оптимально побудована система правової інформації дозволяє підприємству своєчасно реагувати на зміни в правовому полі ведення діяльності та уникати за рахунок цього небажаних фінансових та часових втрат. Оптимальність системи маркетингової інформації залежить не стільки від якості організації роботи відповідних служб підприємства, скільки від рівня розвитку відповідних товарних ринків: сільськогосподарської продукції та матеріальних ресурсів сільськогосподарського виробництва[2]. . Вдосконалення інших інформаційних систем можна досягти шляхом розвитку системи дорадництва в країні, розвитком наукових досліджень в галузі

технології, управління та організації аграрного виробництва та розповсюдження їх результатів, а також іншими шляхами.

Щодо визначення категорії «ресурсне забезпечення виробництва» ми поділяємо наукову позицію А.В. Блохи, згідно з якою воно являє собою систему організаційно-економічних відносин, спрямованих на оптимальне, своєчасне та ефективне забезпечення виробництва ресурсами [4]. В свою чергу, ресурси аграрного виробництва є складною, інтегрованою системою, що пов'язує різні за своїми характеристиками групи ресурсів матеріального та нематеріального характеру, які при використанні в своїй органічній єдності дозволяють отримувати результати шляхом створення сільськогосподарської продукції. Основними ресурсами, що визначають успіх діяльності аграрного підприємства за сучасних умов є фінансові ресурси. При цьому ресурсне забезпечення аграрного виробництва для різних підприємств одного регіону може бути різним за рахунок дії факторів об'єктивного та суб'єктивного характеру, що можуть спричиняти та зумовлювати дефіцит або надлишок окремих видів ресурсів. Виходячи з цілей дослідження, що виконується спробуємо з'ясувати критерії, за яким можна класифікувати аграрні підприємства з різним ресурсним забезпеченням їх діяльності.

Охарактеризуємо систему факторів, що визначають ступінь ресурсного забезпечення аграрного виробництва. При цьому виходитимемо з того, що лімітуючою групою ресурсів сільськогосподарського виробництва в сучасних умовах є фінансові ресурси. Це доводиться тими обставинами, що земельними ресурсами аграрний сектор України забезпечений достатньо, про що свідчать статистичні дані щодо використання сільськогосподарських угідь в виробничому процесі. Залучення кадрових ресурсів до виробничого процесу є керованою проблемою за умови побудови системи адекватного винагородження персоналу за результати праці. Інформаційне забезпечення, не дивлячись на вказані вище негаразди знаходиться все ж таки на достатньому, за умови раціонального менеджменту підприємства, рівні.

Отже, основною проблемою аграрного сектора економіки є брак коштів для фінансування оборотних засобів виробництва та незадовільний стан матеріально-технічної бази, тобто активної частини основних засобів, ступінь забезпеченість якими з кожним роком знижується, про що свідчать результати вивчення статистичних матеріалів [5].

Таким чином, доречним є розгляд факторів, що впливають на ресурсне забезпечення аграрного виробництва в розрізі таких ресурсів, як активна частина основних засобів та кошти для фінансування оборотних засобів. Виходячи з того, що вказані види ресурсів аграрного виробництва разом формують групу фінансових ресурсів, окреслимо загальний перелік основних факторів, що впливають на стан цієї складової ресурсного забезпечення аграрного виробництва:

Склад машинно-тракторного парку.

Ступінь технічної готовності машинно-тракторного парку.

Організація зберігання сільськогосподарської продукції на підприємстві.

Прибутковість основної діяльності (обсяги відтворення оборотних засобів).

Обсяги рефінансування прибутку в виробничий процес.

Враховуючи дію вказаних факторів можна виділити склад критеріїв ресурсної забезпеченості аграрного виробництва, а саме:

1. Забезпеченість виробничого процесу технічними засобами механізації виконання операцій.

2. Забезпеченість коштами для фінансування матеріальних та нематеріальних витрат при реалізації процесу виробництва продукції.

3. Забезпеченість основними засобами, що дозволяють провадити ефективну збутову діяльність.

Відповідність ситуації, що склалася в підприємствах, першим двом критеріям характеризує здатність підприємства ефективно, при оптимумі витрат, виробляти максимальний обсяг конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції. А відповідність третьому критерію дозволяє забезпечувати ефективність всієї виробничо-господарської діяльності, адже саме збут продукції є джерелом надходження фінансових результатів діяльності та саме він є вирішальною стадією виробничо-комерційного процесу, що забезпечує відтворення оборотних коштів та формування прибутку.

Висновки. Дослідивши фактори які впливають на ресурсне забезпечення аграрного виробництва, можна зробити висновок: склад основних засобів, особливо активна їх частина, які визначають можливість виконання необхідних для якісної реалізації виробничого процесу технологічних операцій, а разом з трудовими ресурсами, що залучаються, та організаційно-управлінськими заходами формують рівень технології на підприємстві та культуру виробництва на ньому. На сьогоднішній день, в аграрному секторі АПК оперують суб'єкти господарювання різних організаційно-правових форм, масштабів та

такі, що мали різні умови ведення своєї діяльності. Саме це організаційно-економічне підґрунтя разом зі здобутками організації та управління поточною діяльністю визначають фактичний стан ресурсного забезпечення функціонування підприємств галузі.

Література.

1. Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні та практичні аспекти) / [Відп. редактор акад. УААН В.М. Трегобчук]. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2003. – 259 с.

2. Блоха А.В. Поліпшення забезпечення матеріально-технічними ресурсами аграрного виробництва / А.В. Блоха // Економіка АПК. – 2009. – № 2. – С. 56-61.

3. Schiller Bradley R. Essentials of economics. – McGRAW-HILL, INC. 1993. – 368 p.

4. Єрмаков О.Ю. Організація виробництва в сільськогосподарських підприємствах: [навчальний посібник] / О.Ю. Єрмаков, М.М. Жибак. – Тернопіль. – 2009. – 288 с.

5. Формування ринків матеріальних ресурсів АПК / [В.А. Товстопят, Г.М. Підлісецький, Я.К. Білоусько та ін.]; за ред. Г.М. Підлісецького. – К. : ІАЕ, 2001. – 428 с.

6. Підлісецький Г.М. Технічне і технологічне озброєння сільського господарства / П.Т. Саблук, Г.А. Калієв: [кн. «Світове і регіональне виробництво аграрної продукції»]. – К. : ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2008. – С. 115-124.

7. Музиченко А. С. Організаційно-економічний механізм стимулювання інноваційної діяльності в АПК / А.С. Музиченко, Л.М. Малюга // Економіка АПК. – № 11. – 2009. – С. 38-43.

8. Артеменко О.О. Обґрунтування кількості сільськогосподарської техніки для сільськогосподарських підприємств Харківської області О.О. Артеменко // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Вип. 154. – 2015. – С. 389-397.

9. Артеменко О.О. Адаптація інноваційних агротехнологічних рішень до умов різного ресурсного забезпечення сільськогосподарських підприємств / [Д. І. Мазоренко, Г. Є. Мазнев, О.О. Артеменко та ін.] // Науково-технічний журнал «Техніка АПК». – № 9-10. – 2008. – С. 12-16.

References.

1. Trehobchuk V.M. (Ed.). (2003). *Vidtvorennia ta efektyvne vykorystannia resursnogo potentsialu APK [Reproduction and effective use of resource potential of agricultural]*. Kyiv: In-t ekonomiky NAN Ukrainy, p. 259 [in Ukrainian].
2. Blokha A.V. (2009). Polipshennia zabezpechennia materialno-tekhnichnymy resursamy ahrarnoho vyrobnytstva [Improvement of material and technical supply of agricultural production]. *Ekonomika APK – Economy AIC*, No 2, pp. 6-61 [in Ukrainian].
3. Schiller Bradley R. (1993). *Essentials of economics*. McGRAW-HILL, INC, p. 368 [in English].
4. Iermakov O.Iu., and Zhybak M.M. (2009). *Orhanizatsiia vyrobnytstva v silskohospodarskykh pidpriemstvakh [Organization of agricultural enterprises]*. Ternopil, p. 288 [in Ukrainian].
5. Tovstopiat V.L., Pidlisetskyi H.M., Bilousko Ia.K. et al. (2001). *Formuvannia rynkiv materialnykh resursiv APK [The establishment of markets for material resources AIC]*. H.M. Pidlisetskyi (Ed.). Kyiv: IAE, p.428 [in Ukrainian].
6. Pidlisetskyi H.M., Sabluk P.T., and Kaliiev H.A. (2008). Tekhnichne i tehnolohichne ozbroiennia silskoho hospodarstva [Technical and technological armament of agriculture]. *Svitove i rehionalne vyrobnytstvo ahrarnoi produktsii – Global and regional production of agricultural products*. Kyiv: NNT's «Instytut ahrarnoi ekonomiky», pp. 115-124 [in Ukrainian].
7. Muzychenko A.S., and Maliuha L.M. (2009). Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm stymuliuвання innovatsiinoi diialnosti v APK [Organizational-economic mechanism of stimulation of innovative activity in AIC]. *Ekonomika APK – Economy AIC*, No 11, pp. 38-43 [in Ukrainian].
8. Artemenko O.O. (2015). Obgruntuvannia kilkosti silskohospodarskoi tekhniky dlia silskohospodarskykh pidpriemstv Kharkivskoi oblasti [Justification of quantity of agricultural machinery in agricultural enterprises of Kharkov region]. *Visnyk KhNTUSH: Ekonomichni nauky – KNTUA Bulletin: Economic Science*, Issue 154, pp. 389-397 [in Ukrainian].
9. Artemenko O.O., Mazorenko D.I., Maznev G.E. et al. (2008). Adaptatsiia innovatsiinykh ahrotekhnolohichnykh rishen do umov riznogo resursnogo zabezpechennia silskohospodarskykh pidpriemstv [Adaptation agrotechnological innovative solutions to various terms of resource support agricultural enterprises]. *Naukovo-tekhnichnyi zhurnal «Tekhnika APK» – Scientific and technical journal «Technical AIC»*, No 9-10, pp. 12-16 [in Ukrainian].

Анотація.

**Артеменко О.О. Особенности технико-технологического
забезпечення галузі рослинництва.**

Завдання, що стоять на сьогоднішній день перед аграрним сектором економіки держави, полягають передусім в подоланні збитковості аграрного виробництва. Рослинництво, як галузь сільського господарства, традиційно було найбільш ефективним. Більш того, за рахунок ефективного функціонування галузі рослинництва є змога успішно діяти та розвиватись й іншим напрямкам виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств. В статті зазначається, що виконання всіх процесів виробничо-комерційної діяльності суб'єктів аграрного виробництва, а також отримання прибутку від здійснення цієї діяльності неможливе без залучення та використання певних ресурсів. При цьому максимальної ефективності сільськогосподарське виробництво, зокрема, виробництво продукції рослинництва, досягає за оптимальної комбінації залучених ресурсів процесу виробництва продукції. На сьогоднішній день збиткова діяльність аграрних підприємств стала явищем, яке зустрічається набагато частіше, ніж отримання стабільних прибутків від здійснення поточної виробничої діяльності. Саме тому пошук шляхів до оздоровлення економічної ситуації в аграрному секторі економіки потрібно виконувати орієнтуючись на створення умов для оптимального забезпечення ресурсами виробничого процесу, як головної передумови здійснення успішної виробничо-комерційної діяльності підприємств.

Ключові слова: матеріально-технічне забезпечення, виробничо-комерційна діяльність, ресурсне забезпечення, ефективність, стабільність.

Аннотация.

**Артеменко А.А. Особенности технико-технологического
обеспечения отрасли растениеводства.**

Задачи, которые стоят на сегодняшний день перед аграриями страны состоят, прежде всего, в преодолении убыточности аграрного сектора производства. Растениеводство, как отрасль сельского хозяйства традиционно было более эффективным. Более того, за счет эффективного функционирования отрасли растениеводства, есть возможность плодотворного развития другим направлениям производственной деятельности сельскохозяйственных предприятий. В статье отмечается, что выполнение всех процессов производственно-коммерческой деятельности субъектов аграрного производства, а так же получение прибыли от осуществления этой деятельности невозможно без привлечения и использования соответствующих ресурсов. При этом максимальной эффективности сельскохозяйственное производство, в частности производство продукции растениеводства, достигается при оптимальном соотношении привлеченных ресурсов процесса производства продукции. В настоящее время убыточная деятельность аграрных предприятий стала явлением, которое встречается чаще, чем получение стабильной прибыли от осуществления поточной производственной деятельности. Поэтому поиск путей обновления экономической ситуации в аграрном секторе экономики необходимо выполнять, ориентируясь на создание условий оптимального обеспечения ресурсами производственного процесса, как главной предпосылки осуществления успешной производственно-коммерческой деятельности предприятий.

Ключевые слова: *материально-техническое обеспечение, производственно-коммерческая деятельность, ресурсное обеспечение, эффективность, стабильность.*

Abstract.

Artemenko O.O. Peculiarities of the technical and technological providing of plant industry.

The challenges today before the agrarian economy of the state, lies primarily in overcoming the loss of agricultural production. Growing as an industry agriculture has traditionally been the most effective. Moreover, due to the effective functioning of the plant industry has the ability to act successfully and to develop and other directions of production activity of agricultural enterprises. The article notes that the implementation of all processes of commercial and production activity of subjects of agrarian production and the profit from this activity is impossible without the involvement and use of certain resources. The maximum efficiency of the agricultural production, particularly crop production, achieves the optimal combination of involved resources in the production process of the products. To date, unprofitable activities of agricultural enterprises has become a phenomenon which is much more common than the receipt of stable income from current operations. That is why finding ways to improve the economic situation in the agricultural sector should be performed focusing on the creation of conditions for the optimal provision of resources in the production process, as the main preconditions of successful implementation of industrial and commercial activities of enterprises.

Key words: *logistics, manufacturing and commercial activities, provision of resources, efficiency, stability.*

УДК 330.113.6

НЕОКОНСЕРВАТИВНА МОДЕЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ: СУТНІСТЬ ТА ДОСВІД

**ВОРОНЯНСЬКИЙ О.В., К.І.Н., ПРОФЕСОР,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Попри повсюдно декларовану концепцію неолібералізму, державне регулювання економічних відносин на протязі більш ніж вісімдесяти років є загальноприйнятою практикою в усіх розвинених країнах. У вітчизняній економічній науковій літературі ця практика зазвичай ототожнюється з кейнсіанською моделлю, що стала системним фактором розвитку, існування та занепаду «держави загального добробуту».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Певні проблеми неоконсервативного регулювання економіки порушувалися в роботах зарубіжних авторів В. Автономова, Б. Барлехта, Е. Дж Барта, В. Волобуєва, Дж. Гілдера, К. Козлова, Ю. Кондратьєва, А. Лівшица, Р. Лукаса, В. Лонгапова, С. Смірнова, А. Туроу, В. Усоскіна, М. Фельдстайна, М. Фрідмана, Ф. Хаєка, Дж. Шульца. Натомість вітчизняна наукова спільнота майже не приділяє уваги аналізу даної моделі.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є розгляд основних сутнісних характеристик та узагальнення досвіду реалізації неоконсервативної моделі державного регулювання, яка на початку 1980-х рр. прийшла на зміну кейнсіанству.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перехід до неоконсервативної моделі державного регулювання зумовили провал кейнсіанського регулювання макроекономічних процесів, кризові зміни, що відбувалися не лише в господарському механізмі та системі ринку, а й у всьому економічному базисі суспільства. За задумом творців цієї моделі і за очікуваними результатами вона мала стати антиподом кейнсіанської моделі. Однак у дійсності вона в більшому ступні стала не стільки альтернативою, скільки продовженням і розвитком своєї попередниці.

Теоретичні основи неоконсервативної моделі державного регулювання економічних процесів базувалися на ідеї «практичного монетаризму», тобто основних положеннях кейнсіанства, які були адаптовані до умов ринкової економіки недосконалої конкуренції (а фактично олігополії) та обмеженого зростання обсягу ринку. Як і класики економіки, представники даного напрямку розглядають ринкову економіку як саморегульовану систему, яка здатна забезпечити збалансоване зростання при повному використанні ресурсів і відсутності вимушеного безробіття за рахунок гнучкості цін, заробітної платні, відсоткових ставок і інших механізмів. Щодо економічних криз, то неоконсерватори вбачають їх головне джерело в помилках економічної політики держави. Вони вважають, що для успішного функціонування ринкової економіки достатньо економічної свободи, приватної власності і конкуренції. З цього випливає, що державне регулювання економіки має бути зведено до посилення, по-перше, позиції ринку і внутрішньофірмового планування за рахунок обмеження прямого державного втручання в економіку і, по-друге, індивідуалістичних начал [1].

Базовою макроекономічною умовою нормального розвитку економіки в неоконсервативній моделі залишався баланс грошового обігу і ринкового попиту. Стратегічні рекомендації «практичного монетаризму» виходили з уявлення про господарський цикл детермінований обсягом грошової маси та швидкістю її обігу[2]. Звідси відновлення західної економіки після криз 1970-х рр. здавалося можливим за допомогою стримування зростання грошової маси[3]. Другою складовою частиною неоконсервативної моделі державного регулювання була «теорія пропозиції». Один з авторів цієї теорії Б. Бартлетт виклав її сутність таким чином: «Найкращий шлях до економічного зростання пролягає через низькі податки і вільний ринок»[4]. Нарешті, третім елементом платформи неоконсерватизму вважається концепція «раціональних очікувань», автори якої рекомендують стимулювати сукупний попит не стільки за допомогою державного регулювання (як це було прийнято в кейнсіанстві), скільки через стимулювання психології бізнесменів-інвесторів [5].

Політико-правовий статус неоконсервативної моделі державного регулювання вироблявся на межі 1870-1880-х рр. і сприяв її швидкому впровадженню в економічне життя. В Англії вона реалізувалася як теорія і практика «тетчеризму», в історію США увійшла під назвою «рейганоміки», а в Японії іменувалася «стратегією національної економічної винятковості».

З найбільшими надіями і послідовністю вона впроваджувалася в США. Рейганоміка як доктрина і політика неоконсерватизму, публічно відкидаючи кейнсіанство, багато що запозичила з його практики. Як і раніше, висувалися ті ж цілі економічного розвитку, але тепер вони виглядали значно скромніше: «природна» зайнятість, помірна інфляція, «задовільне» економічне зростання, активне сальдо зовнішньої торгівлі. Законодавча підстава неоконсервативної моделі відрізнялася від кейнсіанської, з одного боку, скасуванням приблизно третини нормативів, положень та правових актів, які жорстко регламентували комерційну діяльність суб'єктів економіки. З іншого боку, приймався цілий ряд нових законів: про п'ятирічне планування федерального бюджету (починаючи з 1981 р); про податкову реформу 1981 – 1986 рр., яка значно знизила ставки оподаткування і замінила бюджетні (дефіцитні) методи державного регулювання податковими (стимулюючими); про федеральну підтримку дрібного бізнесу; про сприятливі форми фінансування наукових досліджень та впровадження інноваційних технологій.

Урядове регулювання як елемент неоконсервативної моделі державного регулювання національного господарства США повністю зберігалося на федеральному і місцевому рівнях, але ставало більш різностороннім: сприяло дрібному і середньому бізнесу, не заважало великому, направляло макроекономічні умови для їх процвітання, все більш активно взаємодіяло з ринком. Економічна основа неоконсервативної моделі в порівнянні з її попередницею радикально змінювалася. Про це свідчили три групи обставин. По-перше, приватизація різко скоротила число об'єктів державної власності в сфері матеріального виробництва. У США, Франції, Японії в середині 1980-х рр. була проведена приватизація державних коштів виробництва на багато сотень мільярдів доларів. Але при цьому продовжувала зростати частка державного присвоєння національного доходу, що досягала 35-40 % [6]. З цього зіставлення витікає, що приватизація державних підприємств компенсувалася зміцненням макроекономічних інструментів моделі державного регулювання (грошовий обіг, фінанси, виробнича, ринкова і соціальна інфраструктура).

По-друге, приватизація різко збільшила число виробників, посилила конкуренцію між ними, підвищила ефективність засобів виробництва, задоволення попиту. При цьому державне регулювання посилювало підтримку малого бізнесу. Так, в США сприяння федеральних властей дозволило дрібним підприємствам створити в 80-і рр. близько 20 млн. робочих місць (понад половини загального приросту) і підняти частку дрібного бізнесу в «венчурному капіталі» до 68% на 1984 р. Із загальної суми державних закупівель товарів і послуг, що дорівнювала 170,1 млрд. дол., близько третини – на 49 млрд. дол. – закуповувалися у дрібного підприємця (1983 р.) [7]. Постійно зміцнювалися економічні зв'язки (прямі виробничі і непрямі ринкові) малого, середнього і великого бізнесу. За даними японського економіста Х. Окумури, на середину 1980-х рр. 66,5% дрібних і середніх фірм в обробній промисловості Японії були охоплені субпідрядними відносинами з корпораціями [8]. В результаті приватизації державне регулювання розширило свій вплив від колишньої макроекономічної сфери, на яку розповсюджувалася кейнсіанська модель, на всю економіку.

По-третє, відбувалося певне посилення конкуренції, яка з одного боку звужувала сферу державного регулювання, однак з іншого - вимагала подальшого розвитку його методів і форм для підтримання керованості економічними процесами з метою уникнення чергової кризи. Дана обставина зумовила зростання адаптивних властивостей

неоконсервативної моделі державного регулювання. І хоча організаційна структура державного регулювання в своїй основі залишалася незмінною, у взаємодії державного апарату і приватних фірм відбулися якісні зміни. Перш за все, якщо в рамках кейнсіанської моделі державний апарат у всіх індустріально розвинених країнах орієнтувався, як правило, на корпорації, що проявлялося навіть у тимчасовому поєднанні державного і корпоративного (приватно-монополістичного) регулювання, то неоконсервативна модель орієнтувала державні програми на всі категорії підприємців. Крім того, неоконсервативна модель перетворила характерні для кейнсіанства постійні прямі централізовано-економічні зв'язки індикативно – імперативного характеру на переважно індикативні, замінивши адміністративний примус приватних підприємств до виконання державних програм стимулюванням приватно підприємницького інтересу [9]. Органи державного регулювання все ширше практикували контрактні відносини між державними, приватними підприємствами та державою з метою реалізації загальнонаціональних програм. Так, у Франції відповідно до Дев'ятого плану (1985-1990 рр.), що містив 12 пріоритетних програм, підписувалися контракти двох типів: між центральними плановими органами та місцевою владою і між плановими органами, державними підприємствами і приватними фірмами[10]. Нарешті, неоконсервативна модель, на відміну від кейнсіанської, не передбачала контролю держави над цінами.

Практика реалізації неоконсервативної моделі в провідних індустріальних країнах збіглася з фазою підйому чергового світового економічного циклу 1983-1990 рр. Тому в оцінці її результативності слід відкинути той стереотип, який використовувався при аналізі дієвості кейнсіанської моделі державного регулювання (цілі програм і їх реалізація). Рациональніше, на нашу думку, оцінювати практику реалізації неоконсервативної моделі державного регулювання за декількома фундаментальними критеріями: її зв'язку зі структурою економічного розвитку, відповідність соціально-економічних програм пріоритетам суспільного прогресу а також рівень керованості циклічним перебігом відтворення.

Зв'язки неоконсервативної моделі зі структурою економічного розвитку носили як прямий, так і зворотний характер. Зміни, що відбувалися в сфері економічного базису, здійснювалися з її регулюючою участю (прямі зв'язки), нова структура базисних відносин була сприйнята і втілена в її економічній основі (зворотні зв'язки) і через свій несталый характер, зумовлений зміною базисних форм, потребувала позаекономічного закріплення шляхом створення

відповідних владних інститутів (прямі зв'язки) [11]. Апарат неоконсервативної моделі державного регулювання розробляв програми соціально-економічного розвитку відповідно до пріоритетів суспільного прогресу. Перш за все в національних програмах на 1980-ті рр. пріоритет віддавався новітнім технологіям і переходу до комп'ютеризації управління економічними процесами – від виробництва до біржової сфери. Наприклад, в Японії частка витрат на науково-дослідні роботи в ВВП у цей період досягла 2,5%, в США – 2,7, у Франції – 2,1%, а питома вага державних асигнувань в загальній сумі витрат на НДДКР досяг відповідно 19, 40 і 55%[12].

Крім того, неоконсервативна модель державного регулювання економіки широко використовувала методи нормативно-правової підтримки та податкового стимулювання приватних фірм з огляду на економічну кон'юнктуру. Як і раніше, органи державного регулювання використовували важелі активізації сукупного попиту, відкриваючи йому прямий вихід на стимулювання суспільного виробництва. По-новому використовуючи цілий набір стимулів, неоконсервативна модель підтримувала сукупну пропозицію виробників-продавців, безпосередньо орієнтуючи підприємців на зниження витрат, зростання пропозиції, задоволення індивідуального і масового попиту.

Третім критерієм результативності неоконсервативної моделі державного регулювання економіки може служити рівень керованості циклічним перебігом відтворення. Даний критерій також характеризується суперечливими аспектами. Перш за все, явно неоднозначним може бути його оцінка з точки зору місця в перебігу економічного циклу. Почавши своє регулювання циклу 1980-х рр. з фази кризи, неоконсервативна модель не змогла скоротити цю фазу. Навпаки, криза виявилася найтривалішою за весь післявоєнний період. У той же час не можна заперечувати позитивного впливу неоконсервативного регулювання на фазу циклічного підйому. У США цей підйом розпочався в 1983 р. і завершився в 1990 р, ставши найбільш тривалим за всі 90 років ХХ ст.

Другим аспектом є сам зміст указанного підйому економіки. По-перше, циклічний підйом, хоча і виявився рекордним за тривалістю, але був явно нестійким: після млявого зростання економіки в 1983-1984 рр. настала стагнація промислового виробництва (1985- 1987 рр.). Після біржового краху в жовтні 1987 р., який є класичним зразком стихійного регулювання пропорцій за допомогою ринку цінних паперів, циклічний підйом прискорився. Так, в США середньорічний приріст реального ВВП збільшився до 4,4% в 1988 р в порівнянні з 1,6% в 1982-1985 рр. і 2,2% в 1985-1986 рр.. Норма безробіття

знизилася з 9,7% в 1982. р до 6,2% в 1987 р, впав і рівень інфляції з 9% в 1980 р до 4% в 1986-1987рр..[13, с.317-318]. Прибутки корпорацій (до вирахування податків) зросли з 132,1 млрд. дол. в 1975 р до 223,3 млрд. дол. в 1985 р., сума виплачених дивідендів за той же період збільшилася з 30,8 до 81,6 млрд. дол.[13, с.321-322]. Систематично збільшувався споживчий попит населення, що був основним стимулятором інвестицій. Головну роль тут грало зростання заробітної плати. Але і держава безпосередньо підтримувало зростання споживчого попиту населення через збільшення соціальних виплат. Їх загальна сума в США з 1970 р по 1984 р зросла з 170 млрд. дол. до майже 700 млрд. дол.[13, с.198].

Таким чином, на протязі 1983-1990 рр. в США спостерігалось відносно забезпечення ринкової рівноваги, однак розвиток економіки не став стійким. Це підтверджувалось негативними процесами в економіці передових країн, особливо США. Так, річна норма безробіття була вищою, ніж зростання зайнятості; бюджетний дефіцит став хронічним, а державний борг перевищив половину ВВП; розрив в рівні життя багатих і бідних поглиблювався; зовнішня заборгованість зростала. Врешті-решт, чергова економічна криза 1990-1992 рр. призвела до різкого падіння промислового виробництва і скорочення ВВП розвинених країн.

Висновки. Неоконсервативна модель державного регулювання економіки тимчасово віддала наступ кризового вирішення протиріч економічного циклу. Це можна оцінювати як задовільний рівень керованості економікою в рамках циклічного підйому. У цьому плані кваліфікація американським істеблішментом даної моделі як *stop-and-go-policies* частково є правомірною. Однак разом з тим необхідно відмітити, що неоконсервативна модель державного регулювання економіки продемонструвала незадовільний рівень керованості процесом розв'язання суперечностей циклічного зростання.

Будучи розвитком кейнсіанської системи державного регулювання економіки, неоконсервативна модель в той же час висловлювала якісно вищий рівень цього регулювання. Вона спиралася вже на єдність макро- і мікроекономічних умов і регулювала їх взаємодію; сприймала багатогранну роль середнього і малого бізнесу і сприяла їхньому зростанню; відображала складну структуру господарського механізму, взаємодіяла з його компонентами (включаючи ринкове регулювання) і разом з ними намагалася регулювати фази економічного циклу. Разом з тим, хоча її результативність в часовому і змістовному аспектах виявилася вище кейнсіанської, її рівень керованості економічним розвитком, особливо

циклом 1980-х рр., залишився приблизно таким же. У результаті неоконсервативна модель, незважаючи на зазначені вище переваги, швидко вичерпала себе і була відкинута.

Література.

1. Сноудон Б. Современная макроэкономика и её эволюция с монетаристской точки зрения: интервью с профессором Милтоном Фридманом / Б. Сноудон, Х. Вэйн // Эковест. – 2002. – № 4. – С. 520-557.
2. Фридман М. Капитализм и свобода / Пер. с англ. – Москва : Новое издательство, 2006. – 240 с.
3. Galbraith J.K. A History of Economics. The Past as the Present / J.K. Galbraith. – London, 1987. – P. 123, 236.
4. Bartlett B. «Reaganomics». Supply Side Economics in Action Westport Connecticut / B. Bartlett. – 1981. – P. 201.
5. The state of small business: A report transmitted to the Congress. – Wash., Gov. print off, 1985. – P. 220.
6. Statistical Abstract of the US, 1991. – P. 355, 431.
7. Statistisches Jahrbuch 1992 für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, 1992. – S. 488, 655.
8. Окумура Х. Корпоративный капитализм в Японии / Х. Окумура; пер. с яп. – Москва, 1986. – 217 с.
9. Клименко А.И. Государственное регулирование экономики как одно из условий обеспечения ее стабильности [Электронный ресурс] / А.И. Клименко // Известия ПГУ им. В.Г. Белинского. – 2011. – № 24. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-regulirovanie-ekonomiki-kak-odno-iz-usloviy-obespecheniya-ee-stabilnosti-1#ixzz4PEWOXIP4>
10. Quinet E. Le pan francais: Mythe on necessite / E. Quinet, Z. Touzery. – Paris, 1986. – P. 28-29.
11. Воронянський О.В. Проблема формування політичних інститутів у контексті конкурентної боротьби еліт / О.В. Воронянський // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Питання політології. – 2012. – № 21. – С. 75-79.
12. Дубинин С.К. Неоконсервативная перестройка государственно-монополистического регулирования экономики: итальянский вариант / С.К. Дубинин // Государство и экономика развитых капиталистических стран в 80-х годах. – Москва: «Наука», 1989. – С. 245-262.

13. Воронянський О.В. Всесвітня історія: [Довідник] / О.В. Воронянський, Н.А. Міщенко. – Х.: Вид-во «Ранок», 2009. – 480 с.

References.

1. Snoudon B. (2002). Sovremennaja makroekonomika i ejo jevoljucija s monetaristskoj točki zrenija: interv'ju s professorom Miltonom Fridmanom [Modern macroeconomics and its evolution from a monetarist perspective: an interview with Professor Milton Friedman]. *Jekovest – Ekovest*, No 4, pp. 520-557 [in Russian].

2. Fridman M. (2006). *Kapitalizm i svoboda* [Capitalism and freedom]. (Trans). Moscow: Novoe izdatel'stvo, p. 240 [in Russian].

3. Galbraith J.K. (1987). A History of Economics. The Past as the Present. London, p. 123, 236 [in English].

4. Bartlett B. (1981). «Reaganomics». Supply Side Economics in Action Westport Connecticut, p. 201 [in English].

5. The state of small business: A report the President transmitted to the Congress. Wash., Gov. print off, 1985, p. 220 [in English].

6. Statistical Abstract of the US, 1991, p. 355, 431 [in English].

7. Statistisches Iarbuch 1992 für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, 1992, s. 488, 655 [in Deutsch].

8. Okumura X. (1986). *Korporativnyi kapitalizm v Japonii* [Corporate capitalism in Japan]. (Trans). Moscow, p. 217 [in Russian].

9. Klimenko A.I. (2011). Gosudarstvennoe regulirovanie jekonomiki kak odno iz uslovij obespechenija ee stabil'nosti [Government regulation of the economy as one of the conditions to ensure its stability]. *Izvestija PGU im. V.G. Belinskogo – News of PSU. V.G. Belinskij*, No 24. Retrieved from <http://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennoe-regulirovanie-ekonomiki-kak-odno-iz-uslovij-obespecheniya-ee-stabilnosti-1#ixzz4PEWOXIP4> [in Russian].

10. Quinet E., and Touzery Z. (1986). Le pan francais: Mythe on necessite. Paris, pp. 28-29 [in English].

11. Voronyanskyy O.V. (2012). Problema formuvannya politichnih institutiv u konteksti konkurentnoyi borotbi elit [The problem of formation of political institutions in the context of competitive struggle of elites]. *Visnik Harkivskogo natsionalnogo universitetu imeni V.N. Karazina. Seriya: Pitannya politologiyi – Bulletin of Kharkov national University named after V.N. Karazin. Series: Questions of science*, No 21, pp. 75-79 [in Ukrainian].

12. Dubinin S.K. (1989). Neokonservativnaja perestrojka gosudarstvenno-monopolisticheskogo regulirovanija jekonomiki: ital'janskij variant [Neo-conservative restructuring of the public-

monopolisticheskie regulation of the economy: the Italian version]. *Gosudarstvo i jekonomika razvityh kapitalisticheskikh stran v 80-h godakh – The state and the economy of the developed capitalist countries in 80 years*. Moscow: «Nauka», pp. 245–262 [in Russian].

13. Voronyanskyy O.V., and Mishchenko N.L. (2009). *Vsesvitnya istoriya [World history]*. Kharkov: Vid-vo «Ranok», p. 480 [in Ukrainian].

Анотація.

Воронянський О.В. Неоконсервативна модель державного регулювання економічних процесів: сутність та досвід.

В статті розглянуто сутнісні характеристики та досвід реалізації неоконсервативної моделі державного регулювання економіки. Показано, що на відміну від кейнсіанської моделі, неоконсервативна спиралася на єдність макро- і мікроекономічних умов економічного розвитку і регулювала їх взаємодію. У цілому вона продемонструвала задовільний рівень керованості економікою в рамках циклічного підйому, однак не змогла створити дієвого механізму інституційного розв'язання його суперечностей.

Ключові слова: державне регулювання економіки, кейнсіанська модель, неоконсервативна модель.

Аннотация.

Воронянский А.В. Неоконсервативная модель государственного регулирования экономических процессов: сущность и опыт.

В статье рассмотрены сущностные характеристики и опыт реализации неоконсервативной модели государственного регулирования экономики. Показано, что в отличие от кейнсианской модели, неоконсервативная опиралась на единство макро- и микроэкономических условий экономического развития и регулировала их взаимодействие. В целом она продемонстрировала удовлетворительный уровень управляемости экономикой в рамках циклического подъема, однако не смогла создать действенный механизм институционального раз решения его противоречий.

Ключевые слова: государственное регулирование экономики, кейнсианская модель, неоконсервативная модель.

Abstract.

Voronyanskyy OV Neo-conservative model of state regulation of economic processes: the nature and experience.

In the article the intrinsic characteristics and experience in implementing neo-conservative model of state regulation of the economy. It is shown that in contrast to the Keynesian model was based on the unity of neo-conservative macro- and microeconomic terms of economic development and regulate their interaction. In general, it has demonstrated a satisfactory level of control within the economy cyclical recovery, but failed to create an effective mechanism for resolving its institutional contradictions.

Key words: state regulation of the economy, Keynesian model, the neo-conservative model.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ВАЖІЛЬ ЛІДЕРСТВА

***ГАЦЬКО А.Ф., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
СМІГУНОВА О.В., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. Глибокі соціально-економічні та духовні зрушення, що відбуваються в Україні, сприяють утвердженню людини як найвищої соціальної цінності, найповнішому розвитку її здібностей, задоволенню широких потреб, забезпеченню гармонізації міжособистісних стосунків. Практична реалізація цих завдань багато в чому залежить від самої особистості, її здатності вільно орієнтуватися в соціальному просторі, розуміти особливості розвитку й самореалізації, оволодівати науковою інформацією.

Складність і багатогранність функціонування сучасного суспільства як динамічного соціального організму, зростання його системних змін обумовлюють гостру потребу розвитку потенціалу емоційного інтелекту людини задля її ефективної соціальної адаптації та успішної самореалізації. Такі обставини підвищують науково-психологічний інтерес до цієї проблеми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед західних вчених, які розробляли концепції емоційного інтелекту, були Д. Гоулмен, П. Саловей, Дж. Майер, Д. Карузо, Г. Гарднер, Р. Бар-Он, С. Хейн, Р. Купер, А. Саваф. В Україні теж з'явилися дослідження з проблеми концептуалізації цього феномена, його функцій (Е. Носенко), вивчення емоційного інтелекту як детермінанти внутрішньої свободи особистості (Г. Березюк) та показника цілісного її розвитку (О. Філатова)

Формулювання цілей статті. Ціллю статті є визначення сутності емоційного інтелекту як лідерської компетенції, що забезпечує спроможність до впровадження змін, мотивування інших, налагодження командної роботи тощо.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття емоційного інтелекту в психології існує досить давно. У 1964 р. воно з'явилося в роботі М. Белдока, а в 1966 р. в роботі Б. Лойнера.

Найбільшої популярності в країнах Західної Європи і США питання емоційного інтелекту здобули в середині 90-х років минулого століття, а найактивнішим цього феномену вважається Даніель Гоулмен, американський журналіст і психолог, який у книзі «Emotional Intelligence» («Емоційний інтелект») [1] на матеріалах психологічних досліджень і опитувань довів, що успіх в житті залежить не стільки від логічного інтелекту – IQ, скільки від здібностей управляти своїми емоціями – EQ. За даними його досліджень, для робіт (посад) середньої складності 67% має значення EQ, і лише 33% — технічні вміння, навички та когнітивні здібності; для вищих керівних посад, де рівень складності високий, наприклад, для заступників міністрів, вплив емоційного інтелекту є ще більшим, він складає 80 %; тоді як технічні вміння, навички та когнітивні здібності важливі в межах 20 % [5, с. 105].

Термін «емоційний інтелект» почали використовувати на початку 1990-х років. Визначення поняття «емоційний інтелект» найвідомішими дослідниками даного питання сформульовані наступним чином: 1) – набір некогнітивних здібностей, компетенцій та навичок, пов'язаних із соціальними, емоційними й персональними та пов'язаними з виживанням спроможностями, які впливають на здатність людини справлятися з вимогами і тиском зовнішнього середовища (Рувен Бар-Он); 2) здатність розуміти власні почуття та почуття інших людей, самому себе мотивувати, повністю керувати емоціями (Д.Гоулмен); 3) здатність відслідковувати свої та інших людей почуття та емоції, розрізняти їх та використовувати для скеровування думок та дій (П. Саловей та Дж. Мейер).

Емоційний інтелект EQ виступає показником здатності особистості до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших людей. Його вважають емоційним еквівалентом пізнавального інтелекту IQ. Якщо IQ відбиває здатності лівої півкулі мозку людини, що відповідає за логіку і раціональне мислення, то EQ вимірює правопівсферне інтуїтивне мислення, емоційність.

Раніше вважалося, що саме високий IQ визначає успіх у житті. Проте сьогодні західні психоаналітики стверджують, що IQ дає людині роботу, а EQ – кар'єру. Очевидно, що людина з низьким EQ не здатна стати ні лідером, ні гарним керівником. Керівники повинні управляти своїми емоціями та визнавати емоції інших людей, працювати з ними для сприяння роботи команди, відданості та наполегливості. За визначенням відомих дослідників [2] даної

проблеми: «У різні часи історії та в різних культурах лідери були тими, на кого інші дивилися для підтвердження або роз'яснення, коли були ситуації невизначеності або загрози, або коли була потреба у виконанні роботи. Лідер діє як емоційний підґрунтя для групи».

На сьогодні базовими є дві моделі емоційного інтелекту: модель здібностей емоційного інтелекту Джон Майєра і Пітера Саловея та змішана модель. Модель здібностей – це уявлення про емоційний інтелект як про перетин емоцій і пізнання. Змішана модель висуває поняття емоційного інтелекту як поєднання розумових і особистісних рис, притаманних кожній конкретній особі [5].

Модель здібностей емоційного інтелекту, запропонована Дж. Майєром та П. Саловеем, включає чотири компоненти:

1) *сприйняття та ідентифікація емоцій* (власних та інших людей). Полягає в здатності людини розуміти емоції людини за мімікою, жестами, особливостями поведінки; умінням контролювати власні почуття; емоційній грамотності (спроможності назвати специфічні почуття в собі та інших людях, вміння ефективно користуватися емоціями під час комунікації);

2) *фасилітація мислення* (здатність *емоційної стимуляції мислення*). Виявлено, що емоції концентрують увагу на важливій інформації; допомагають в міркуваннях і в сенситивній пам'яті; зміна настроїв дозволяє враховувати різні точки зору; різні емоційні стани по-своєму допомагають в конкретних підходах до вирішення проблем.

3) *розуміння емоцій* – полягає в спроможності розв'язувати емоційні проблеми; здатності емоційного аналізу думок і поведінки; розумінні цінності емоцій;

4) *управління власними емоціями та почуттями інших людей*. Рефлексивна регуляція емоцій, що допомагає людині залишатися відкритою до позитивних та негативних почуттів; керувати власними та чужими емоціями шляхом стримування негативних почуттів та збільшення позитивних тощо.

Теорія, запропонована Дж. Майєром і П. Саловеем, пов'язує емоційний інтелект з особистісними чинниками – теплотою і чуйністю. Авторами було розроблено кілька механізмів, які ґрунтуються на зв'язку емоційного інтелекту та розумових здібностей.

Дж. Майєр і П. Саловей акцентували увагу на п'яти типах емоційних здібностей – знання про емоції, управління емоціями, розпізнавання емоцій у інших, уміння мотивувати себе, управляти соціальними відносинами в позитивному руслі.

Прихильник змішаної моделі Рувен Бар-Он визначає емоційний

інтелект як всі некогнітивні здібності, знання і компетентність, що дають людині можливість успішно вирішувати будь-які життєві ситуації [6, с. 378]. Запропонована ним модель об'єднує знання і навички, які визначають як розумові здібності, так і особливості особистості. Таке поєднання і породжує змішану модель.

Р. Бар-Он, був першим, хто ввів поняття «емоційний коефіцієнт» (EQ) та розробив анкету для його визначення. Дана анкета дозволяє виміряти п'ять базових складових емоційного інтелекту: 1) внутрішньоособистісну, що полягає в умінні розуміти та виражати власні емоції (емоційна самосвідомість, наполегливість, самоповага, незалежність, самоактуалізація), 2) міжособистісну (соціальна відповідальність, співпереживання), 3) адаптивність (здатність пристосовувати почуття до ситуацій), 4) регуляція стресовими ситуаціями (стійкість до стресу, контроль імпульсивності), 5) переважаючий настрій (щастя, оптимізм).

Загальноприйнятого методу для оцінки емоційного інтелекту зараз не існує. Найбільш простий метод — зовнішня оцінка успішності людини. Для суб'єктивної оцінки можна скористатися шкалою емоцій. Так, низька самооцінка, почуття провини і депресії говорить про низький EQ. Людина незадоволена собою і вважає, що нічого не досягла. Коли розуміє частину своїх прихованих мотивів, вчиться керувати своїм станом і часом, намагається мотивувати себе, це показує на розвинений емоційний інтелект. Про найвищий емоційний інтелект свідчить гармонія, коли людина перестає бути у владі своїх емоцій, а успіх стає логічним наслідком вчинків людини.

Вважається, що розвиток емоційного інтелекту в разі підвищує ефективність людини в різних соціальних сферах і здатність відчувати себе щасливими.

Управлінська діяльність є основною прикладної сферою, в якій активно використовується така складова, як емоційний інтелект. На думку інших дослідників даного феномену, Р. Купера і А. Савафа: «... якщо інтелектуальною рушійною силою в бізнесі XX ст. був IQ, то ... на початку XXI ст. це буде EQ» [7, с. 27]. Ця позиція підтверджується досвідом психологічних досліджень в великих бізнес-організаціях, коли в чотирьох п'ятих з них використовується досліджуване поняття [8].

Інший прихильник застосування емоційного інтелекту в бізнесі М. Кеті де Вріс в книзі «Містика лідерства» визначає емоційний потенціал як «розуміння мотивацій – своїх і інших людей» [3, с. 10]. На його думку, емоційний потенціал відіграє визначальну роль в питанні

лідерства: люди з більшою емоційною чутливістю набагато частіше стають ефективними лідерами. Дослідник відзначає такі характеристики особистості, наділеної потужним емоційним потенціалом, як уміння будувати більш стійкі міжособистісні відносини, уміння мотивувати себе та інших, активність, новаторство, творчість ефективного лідерства, стресостійкість, пристосовуваність до змін, гармонійність [3].

Чим вище людина знаходиться на кар'єрних сходах компанії, тим важливішим для неї стає емоційний інтелект (і менш важливими технічні навички). Саме емоційний потенціал відрізняє успішну кар'єру від кар'єрного застою.

Висновки. Управління емоціями – найважливіший навик для лідера. Увага до своїх емоцій та емоцій інших людей, їх розуміння, а також контроль своїх емоцій, стримування негативних і використання позитивних емоцій, враховуючи настрої інших людей, дозволяє розвивати ефективні соціальні навички, навички комунікації та взаємодії, що уможливає позитивний вплив на інших, полегшення ведення змін та досягнення цілей. Важливо враховувати, що емоції, почуття впливають як на нашу поведінку, так і на поведінку та ставлення інших. Емоції можуть сприяти взаємодії, або можуть її унеможлиблювати, емоції можуть сприяти зацікавленню, залученню прихильників, послідовників, а можуть демотивувати інших. Тому уміння керувати власними емоціями та відповідати емоціям інших людей є необхідною якістю сучасного керівника-лідера, необхідною для налагодження командної роботи.

Література.

1. Гоулмен Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулмен; [пер. А.П. Исаевой]. – М. : АСТ, 2009 – 478 с.
2. Гоулмен Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. МакКи; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
3. Кете де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Кете де Врис М.; [пер. с англ.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 311 с.
4. Петровская А.С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности: дисс. канд. психолог. наук: 19.00.03 / Петровская А.С. – Ярославль, 2007.

5. Розвиток лідерства / [Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів]; за заг. ред. І. Ібрагімової. – К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. – 400 с.

6. Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory // R. Bar-On, J.D.A. Parker (eds.). Handbook of emotional intelligence. San Francisco: Jossey-Bass, 2000. – P. 363-388.

7. Conger, J.A. & Kanungo, R.N. Charismatic leadership in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.

8. Matthews G., Zeidner SI., & Roberts R.D. Measuring emotional intelligence: Promises, pitfalls, solutions // A.D. Ong, M. Van Dulmen (eds.). Handbook of methods in positive psychology. Oxford: Oxford University Press (in press).

References.

1. Goleman D. (2009). *Emotsional'nyy intellekt [Emotional intelligence]*. (A.P. Ysaevoi Trans). Moscow: AST, p. 478 [in Russian].

2. Goleman D., Boyatzis R., and MakKi E. (2005). *Emotsional'noe liderstvo: Iskustvo upravleniya lyud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta [Emotional Leadership. The art of managing people on the basis of emotional intelligence]*. (Trans). Moscow: Al'pina Biznes Buks, p. 301 [in Russian].

3. Kete de Vris M. (2004). *Mistika liderstva. Razvitie emotsional'nogo intellekta. [Leadership Mystique. The development of emotional intelligence]*. (Trans). Moscow: Al'pina Biznes Buks, p. 311 [in Russian].

4. Petrovskaya A.S. (2007). *Emotsional'nyy intellekt kak determinanta rezul'tativnykh parametrov i protsessual'nykh kharakteristik upravlencheskoy deyatel'nosti [Emotional intelligence as determinanta productive parameters and process management activity performance]*. *Abstract of dissertation of candidate psychological Sciences Yaroslavl'* [in Russian].

5. Bar-On R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. Handbook of emotional intelligence*. R. Bar-On. J.D.A. Parker (eds.). San Francisco: Jossey-Bass, pp. 363-388 [in English].

6. Conger J. A., and Kanungo R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage [in English].

7. Matthews G., Zeidner SI., and Roberts R.D. (1998). *Measuring emotional intelligence: Promises, pitfalls, solutions*. A.D. Ong, M. Van Dulmen (eds.). Handbook of methods in positive psychology. Oxford: Oxford University Press (in press) [in English].

8. Bizo L., Ibrahimova I., Kikot O., Baran Ie., and Fedoriv T. (2012). *Rozvytok liderstva. [Leadership Development]*. I. Ibrahimovoi (Ed.). Kyiv: The «Management Reform in the civil service in Ukraine», p. 400 [in Ukrainian].

Анотація.

Гацько А.Ф., Смігунова О.В. Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства.

В статті визначена сутність поняття «емоційний інтелект» як необхідної лідерської якості, що забезпечує спроможність до впровадження змін, мотивування інших, налагодження командної роботи тощо. Емоційний інтелект виступає показником здатності особистості до спілкування, вміння усвідомлювати свої емоції та розуміти почуття інших людей. Визначено основні моделі пізнання феномену емоційного інтелекту — модель здібностей, що базується на уявленні про емоційний інтелект як про перетин емоцій і пізнання, та змішану модель, яка розглядає поняття емоційного інтелекту як поєднання розумових і особистісних рис, притаманних кожній конкретній особі.

Ключові слова: емоційний інтелект, пізнавальний інтелект, емоції, лідерство, емоційний коефіцієнт.

Аннотация.

Гацько А.Ф., Смигунова Е.В. Эмоциональный интеллект как стратегический рычаг лидерства.

В статье определена сущность понятия «эмоциональный интеллект» как необходимого лидерского качества, обеспечивает способность к внедрению изменений, мотивации других, налаживания командной работы и проч. Эмоциональный интеллект выступает показателем способности личности к общению, умению осознавать свои эмоции и понимать чувства других людей. Определены основные модели познания феномена эмоционального интеллекта — модель способностей, основанная на представлении об эмоциональном интеллекте как о пересечении эмоций и познания, и смешанную модель, которая рассматривает понятие эмоционального интеллекта как сочетание умственных и личностных черт, присущих каждому конкретному лицу.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, познавательный интеллект, эмоции, лидерство, эмоциональный коэффициент.

Abstract.

Gatsko A.F., Smigunova E.V. Emotional Intelligence as a strategic lever of leadership.

In the article the essence of the concept of "emotional intelligence" as necessary leadership qualities, providing the ability to make changes, motivating others, establishing teamwork and more. Emotional intelligence measure favor individual ability to communicate, ability to understand their emotions and understand the feelings of others. The basic model of the knowledge of the phenomenon of emotional intelligence — skills model based on the concept of emotional intelligence as the intersection of emotion and cognition, and a mixed model that considers the concept of emotional intelligence as a combination of mental and personality traits inherent to each particular person.

Key words: emotional intelligence, cognitive intelligence, emotions, leadership, emotional factor.

ЗМІНИ ОБСЯГУ ВАЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

*БОГДАНОВИЧ О.А., ЗДОБУВАЧ,**

*ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Важливою умовою підвищення ефективності сільського господарства є вдосконалення галузевої структури. Основним фактором, який впливає на її формування, є спеціалізація – ефективна форма організації, яка є наслідком поділу праці та виражається в зосередженні виробництва певних видів продукції на окремих територіях і підприємствах. Найважливішими показниками роботи аграрного підприємства як результату процесу матеріального виробництва є обсяг виробленої продукції та сума матеріально-грошових витрат, пов'язаних з цим [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розв'язанню проблем удосконалення виробничої структури та спеціалізації агроформувань присвячені роботи А.П. Азізова, В.Я. Амбросова [1], В.Г. Андрійчука, І.Ф. Баланюка, О.А. Біттера, В.В. Зіновчука, П.К. Канінського [3, 4], М.Й. Маліка, В.М. Нелепа, П.Т. Саблука, В.І. Ткачука, Д.В. Шияна, В.В. Юрчишина та ін. Однак формування оптимально збалансованої структури виробництва в аграрних підприємствах на рівні досліджуваного регіону з урахуванням його особливостей потребує поглибленого вивчення.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є аналіз тенденцій зміни обсягу валової продукції сільського господарства регіонів України як в цілому, так і в різних типах господарств за період 1990-2015 рр.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи динаміку зміни обсягу валової продукції сільського господарства слід відмітити аналогічний характер цих змін в усіх областях України (рис. 1): падіння обсягів виробництва з 1990 року до 2000 року і

* Науковий керівник – Шиян Д.В., д.е.н., професор

збільшення обсягів в період з 2000 року до 2015 року, причому і падіння і збільшення були інтенсивнішими (до двократного) для областей з традиційно розвиненим сільськогосподарським виробництвом центрального регіону (Вінницька, Полтавська, Харківська і Дніпропетровська) і порівняно незначні зміни для областей з порівняно слабкішим сільськогосподарським виробництвом (Закарпатська, Чернівецька, Івано-Франківська), де падіння і зростання становили 30...40%. Для аналізу вирішено обмежитись вказаними областями. Як видно, дані по цих областях розміщуються компактно, мають однакові тенденції зміни і є «граничними», ті ж дані по решті областей України знаходяться в межах вказаних груп [10].

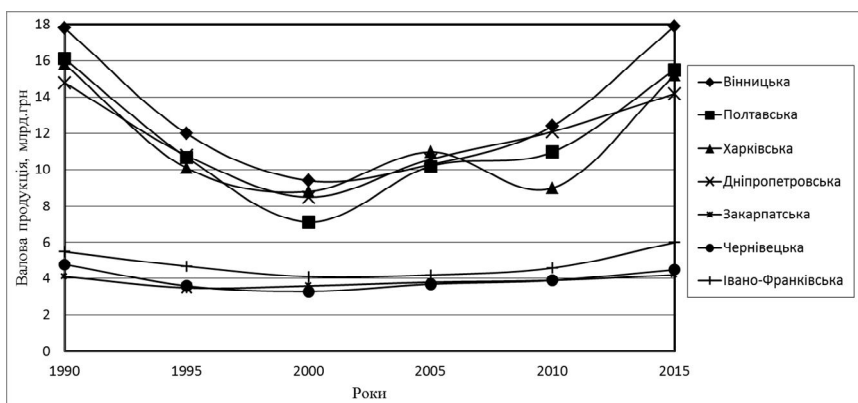


Рис. 1. Динаміка зміни обсягу валової продукції в усіх групах господарств областей України за період 1990-2015 рр.

Рисунки 2 і 3 показують, що характер змін обсягів валової продукції перш за все визначається їх зміною в сільськогосподарських підприємствах (рис. 2), де падіння і зростання в першій групі областей було майже трикратним при більш-менш стабільній зміні в другій групі, що дозволило дещо згладити коливання загального обсягу валової продукції. Слід зазначити, що ні в одному регіоні України обсяг валової продукції сільськогосподарських підприємств в 2015 році не досяг рівня 1990 року (в середньому по вказаним областям цей показник у 2015 році менше на 23% ніж у 1990 році) [10].

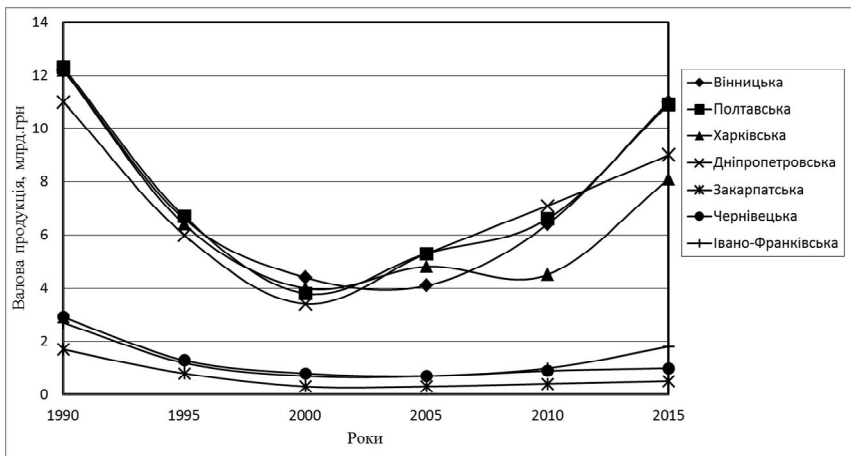


Рис. 2. Динаміка зміни обсягу валової продукції в сільськогосподарських підприємствах областей України за період 1990-2015 рр.

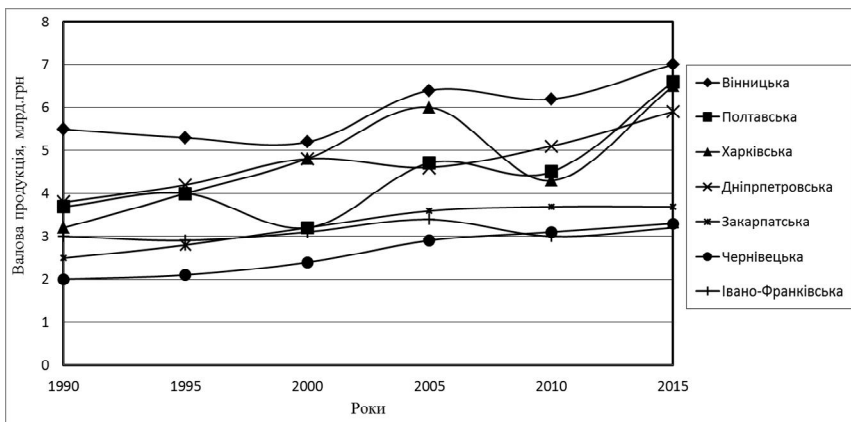


Рис. 3. Динаміка зміни обсягу валової продукції в господарствах населення областей України за період 1990-2015 рр.

Обсяг валової продукції в господарствах населення (рис. 3) в усіх областях (крім Донецької і Луганської з відомих причин) має

тенденцію до деякого зростання і майже для всіх областей в 2015 році перевищив рівень 1990 року в середньому на 53%. Однак зважаючи на відносно невелику абсолютну величину цих обсягів це не змінило тенденції до зменшення загальних обсягів в 2015 році порівняно з рівнем 1990 року [10].

З'ясуємо, як на характер зміни обсягу валової продукції впливають його складові, одержані в рослинництві і тваринництві. Після деякого зменшення обсяг валової продукції рослинництва після 2000 року незмінно зростає (рис. 4) і в областях першої групи він перевищив рівень 1990 року майже 1,5 рази. Слід зазначити при цьому, що це перевищення відбулося в основному за рахунок збільшення посівних площ зернових культур і соняшнику.

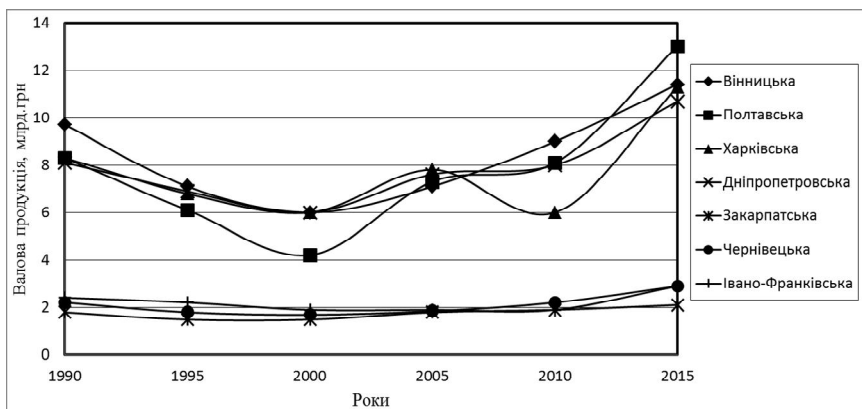


Рис. 4. Динаміка зміни обсягу валової продукції рослинництва в усіх групах господарств областей України за період 1990-2015 рр.

Приріст обсягу валової продукції рослинництва в господарствах населення першої групи областей на 11,6% вищий, ніж в господарствах населення другої групи.

Зміна обсягів валової продукції тваринництва в усіх типах господарств областей України характеризується різким зменшенням - на 53,7% в період з 1990 року по 2000 рік, певною стабілізацією в

2000 року і поступовим збільшенням в послідовному, з 2000 року до 2015 року цей показник склав 37% (рис. 5).

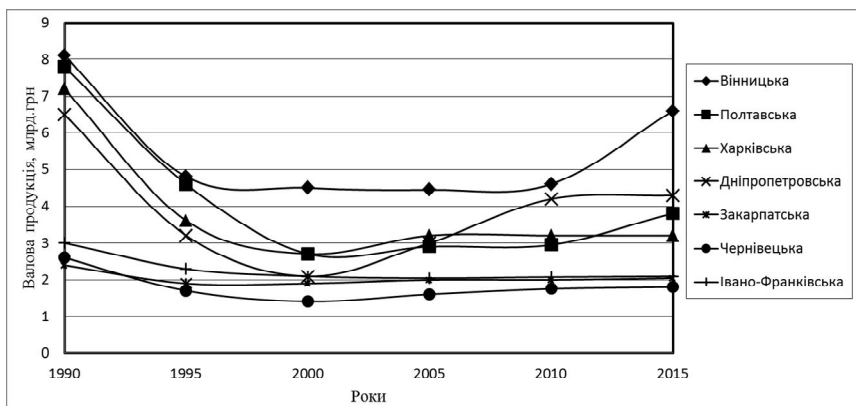


Рис. 5. Динаміка зміни обсягу валової продукції тваринництва в усіх групах господарств областей України за період 1990-2015 рр.

Графічне відображення фактичних даних зміни обсягів валової продукції кожної галузі (рослинництво і тваринництво) для різних типів господарств наведено на рисунках 6-9. Ці зміни мають різний характер. Як і для загального обсягу валової продукції обсяг продукції обох галузей сільськогосподарських підприємств має мінімуми, що припадають на початок 2000-х років, тоді як обсяг валової продукції рослинництва в господарствах населення весь час поступово збільшується.

Обсяг валової продукції тваринництва в сільськогосподарських підприємствах після проходження мінімуму в 2000 році поступово збільшується, тоді як в господарствах населення після деякої стабілізації на початку 2000-х цей обсяг знову почав зменшуватися. Викликано це низькими закупівельними цінами на продукти тваринництва, нерентабельністю їх виробництва і, як наслідок, скороченням виробництва [7].

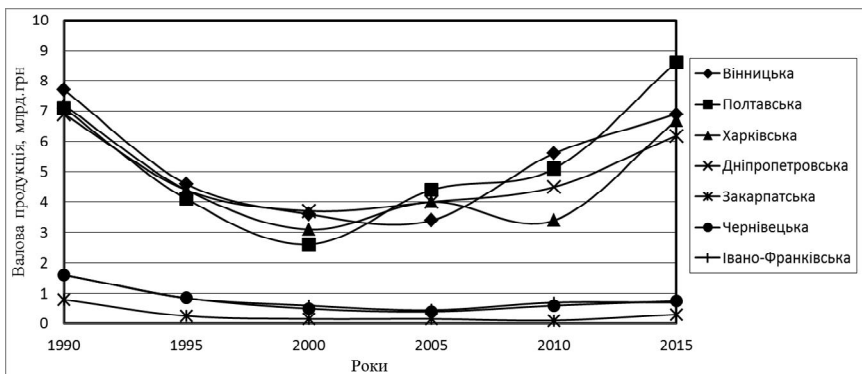


Рис. 6. Динаміка зміни обсягу валової продукції рослинництва в сільськогосподарських підприємствах областей України за період 1990-2015 рр.

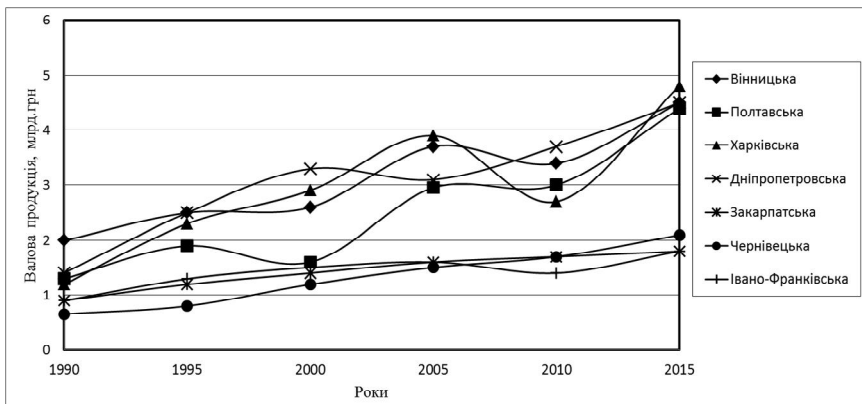


Рис. 7. Динаміка зміни обсягу валової продукції рослинництва в господарствах населення областей України за період 1990-2015 рр.

Для підвищення ефективності ведення тваринництва необхідно вирішити питання реалізаційних цін на екологічно чисту продукцію тваринництва в господарствах населення, запровадивши систему державної підтримки цін і доходів на тваринницьку продукцію [9].

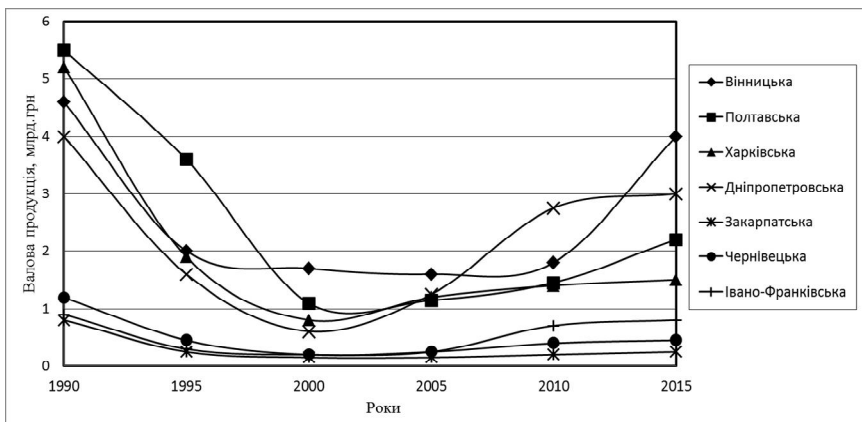


Рис. 8. Динаміка зміни обсягу валової продукції тваринництва в сільськогосподарських підприємствах областей України за період 1990-2015 рр.

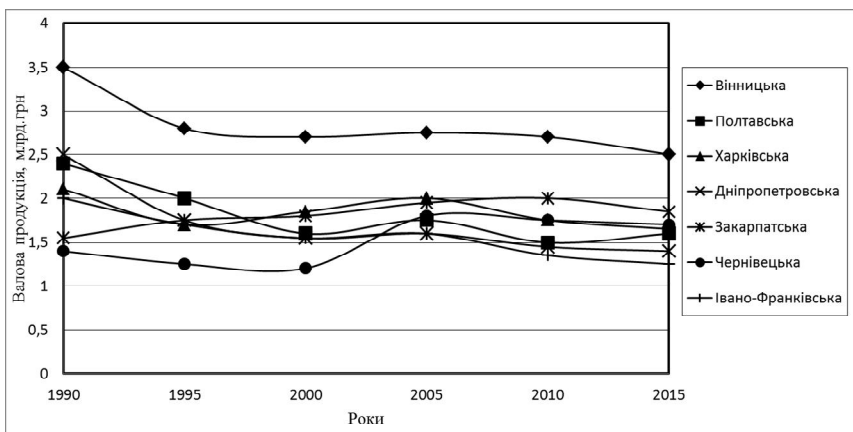


Рис. 9. Динаміка зміни обсягу валової продукції тваринництва в господарствах населення областей України за період 1990-2015 рр.

На рисунках 10-11 показано, як змінювалася питома вага (частка) кожної групи областей в загальному обсязі валової продукції: для сільськогосподарських підприємств після зменшення на початку 2000-х років деяке її збільшення в послідуючі роки (за рахунок

зернових культур і соняшнику). Питома вага господарств населення навпаки - після помітного збільшення в період з 1990 по 2000 рік почалося поступове її зменшення через раніше вказані причини.

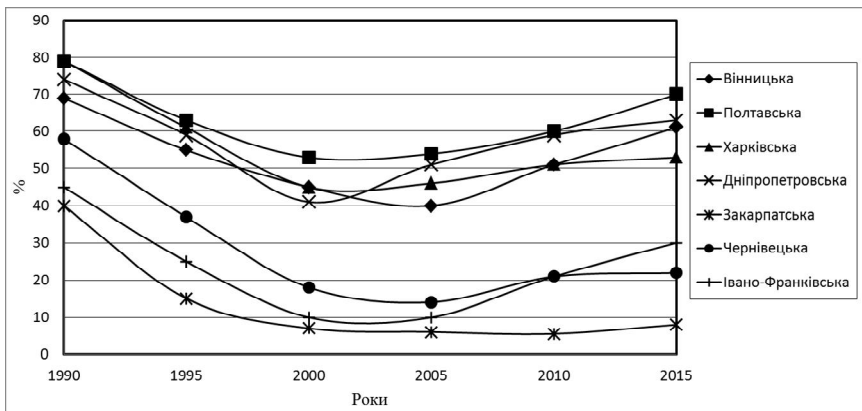


Рис. 10. Зміна частки сільськогосподарських підприємств областей України у загальному обсязі валової продукції за період 1990-2015 рр.

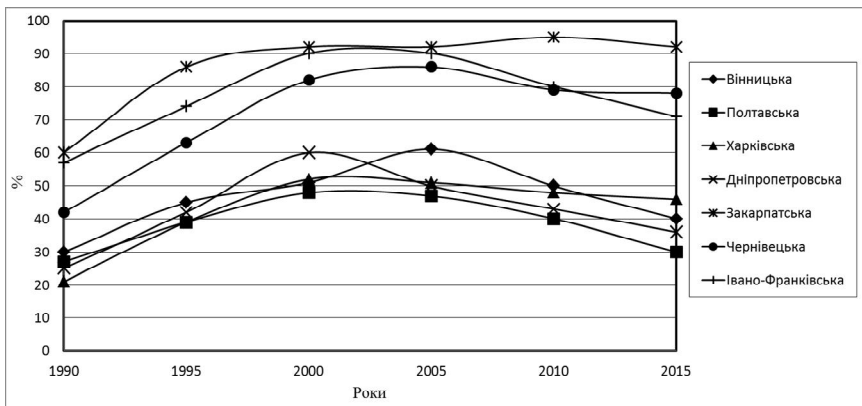


Рис. 11. Зміна частки господарств населення областей України у загальному обсязі валової продукції за період 1990-2015 рр.

Аналіз динаміки обсягів виробництва і галузевої структури

сільського господарства України не буде завершеним, якщо ми не дамо відповіді на запитання: яку ж галузеву структуру сільськогосподарського виробництва доцільно планувати на перспективу. Зокрема: 1) яким має бути раціональне співвідношення між рослинницькою і тваринницькою продукцією; 2) яка галузева структура буде раціональною на перспективу в рослинництві і тваринництві [5].

Вирішальний вплив на зазначені структурні зміни в перспективі, на нашу думку, матиме рівень конкурентоспроможності окремих видів продукції та їх груп як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках, а також можливості її підвищення з кожного виду продукції. Головним при цьому, безумовно, є конкурентоспроможність на зовнішньому ринку, адже досягши її там, ми досягнемо її і на внутрішньому ринку. До того ж для захисту вітчизняного товаровиробника на внутрішньому ринку держава використовує цілу систему заходів, зокрема застосування імпортного мита тощо [3].

Сільське господарство відрізняється від інших галузей, зокрема, тим, що виробництво його продукції неможливо прискорити, як і зробити виробничий цикл менш залежним від внутрішніх, зовнішніх, природних та інших умов, а отже ця галузь гостро потребує державної опіки [4].

Роль держави полягає в здійсненні підтримки виробництва та реалізації найбільш трудомістких, капіталомістких і дефіцитних видів продукції в особистих селянських господарствах, ефективному розвитку сільськогосподарського виробництва та інших видів діяльності на селі та підвищенню зайнятості і добробуту сільського населення, оскільки переважна частка найбільш трудомістких і капіталомістких продуктів харчування в країні виробляється особистими селянськими господарствами з використанням в основному ручної праці [2].

Таким чином, можемо в підсумку сказати, що стан регіонального ринку сільського господарства впливає на ефективне функціонування і розвиток аграрної сфери та національної економіки в цілому. Так, аграрний сектор забезпечує близько 60% фонду споживання населення, за останні 3 роки займає перше місце серед секторів економіки у товарній структурі експорту і залишається практично єдиною галуззю, яка багато років поспіль забезпечує позитивне зовнішньоторгівельне сальдо, економічні можливості його використовуються не повністю. Тому для його процвітання потрібно вирішити багато проблем і затратити неабияких зусиль [6].

Висновки. Рівень загального обсягу валової продукції сільського господарства України визначається обсягом валової продукції, одержаної в сільськогосподарських підприємствах. Питома вага сільськогосподарських підприємств в загальному обсязі валової сільськогосподарської продукції поступово збільшується за рахунок галузі рослинництва.

Щоб подолати кризові явища в окремих галузях сільського господарства регіонів та створити умови для зростання рентабельності галузей, необхідні комплексні заходи з боку уряду держави, спрямовані на підвищення ефективності управління процесами у даній галузі економіки, економічної ефективності виробництва, покращення матеріально-технічного забезпечення тощо.

Література.

1. Амбросов В.Я. Регіональні особливості аграрної реформи // В.Я. Амбросов // Економіка України. – 1995. – № 4. – С. 59-66.
2. Зубець М.В. Аграрний сектор економіки України (стан і перспективи розвитку) / За ред. П.Т. Саблука, В.Я. Месель-Веселяка, М.М. Федорова. – К. : ННЦ ІАЕ, 2011. – 1000 с.
3. Канінський П.К. Особливості розвитку спеціалізації аграрного виробництва в умовах ринкових відносин / П.К. Канінський // Економіка АПК. – 2006. – № 10. – С. 43-47.
4. Канінський П.К. Розвиток спеціалізації та кооперації в тваринництві зони Лісостепу: [монографія] / П.К. Канінський. – К. : Інститут аграрної економіки, 2003. – 442 с.
5. Кондаков А.К. Интенсивное ведение растениеводства / А.К. Кондаков // Аграрная наука. – 2006. – № 8. – С. 2-4.
6. Кушнір І.В. Економічна оцінка інтенсифікації виробництва рослинницької продукції в Україні / І.В. Кушнір // Економіка АПК. – 2005. – № 5. – С. 28-30.
7. Маренич Т.Г. Спеціалізація та поєднання галузей в сільськогосподарських підприємствах / Т.Г. Маренич // Вісник ХНТУСГ. – 2007. – Вип. 50. – С. 219-223.
8. Пасхавер Б.Й. Основні проблеми розвитку сільськогосподарського виробництва / Б.Й. Пасхавер, Л.В. Молдован, О.В. Шубравська // Економіка АПК. – 2012. – № 9. – С. 3-9.
9. Свободин В. Интенсификация и воспроизводство сельского хозяйства / В. Свободин, М. Свободина // Международный сельскохозяйственный журнал. – 1998. – № 2. – С. 48-53.
10. Статистичні збірники «Валова продукція сільського господарства України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

References.

1. Ambrosov V.Ia. (1995). Rehionalni osoblyvosti ahrarnoi reformy [Regional features of agrarian reform]. *Ekonomika Ukrainy – Ukraine economy*, No 4, pp. 59-66 [in Ukrainian].
2. Zubets M.V. (2011). *Abrarnyi sektor ekonomiky Ukrainy (stan i perspektyvy rozvytku)* [The agricultural sector of Ukraine (state and prospects)]. P.T. Sabluk, V.Ia. Mesel-Veseliak, M.M. Fedorov (Eds.). Kyiv: NNTs IAE, p. 1000 [in Ukrainian].
3. Kaninskyi P.K. (2006). Osoblyvosti rozvytku spetsializatsii ahrarnoho vyrobnytstva v umovakh rynkovykh vidnosyn [Features of specialization of agricultural production in market conditions]. *Ekonomika APK – Economy AIC*, No 10, pp. 43-47 [in Ukrainian].
4. Kaninskyi P.K. (2003). *Rozvytok spetsializatsii ta kooperatsii v tvarynnystvi zony Lisostepu* [The development of specialization and cooperation in animal forest steppe zone]. Kyiv: Instytut ahrarnoi ekonomiky, p. 442 [in Ukrainian].
5. Kondakov A.K. (2006). Intensivnoe vedenie rastenievodstva [Intensive crop management]. *Abrarnaia nauka – Agricultural science*, No 8, pp. 2-4 [in Russian].
6. Kushnir I.V. (2005). Ekonomichna otsinka intensyfikatsii vyrobnytstva roslynnytsoi produktsii v Ukraini [Economic assessment of crop production intensification of production in Ukraine]. *Ekonomika APK – Economy AIC*, No 5, pp. 28-30 [in Ukrainian].
7. Marenych T.H. (2007). Spetsializatsiia ta poiednannia haluzei v silskohospodarskykh pidpriemstvakh [Specialization and combination of fields in agricultural enterprises]. *Visnyk KbNTUSH – Bulletin KHNTUSG*, issue 50, pp. 219-223 [in Ukrainian].
8. Pashaver B.Y., Moldovan L.V., and Shubravska O.V. (2012). Osnovni problemi rozvitku silskogospodarskogo virobnytstva [The main problems of agricultural production], *Ekonomika APK – Economy AIC*, No 9, pp. 3-9 [in Ukrainian].
9. Svobodin V., and Svobodina M. (1998). Intensifikatsiia i vosproizvodstvo selskogo hozyaystva [Intensification and reproduction of Agriculture]. *Mezhdunarodnyy selskobozyaystvennyy zhurnal – International Journal of Agricultural*, No 2, pp. 48-53 [in Russian].
10. Statistichni zbirniki «Valova produktsiia silskogo gospodarstva Ukrainy» [Statistical publication «Gross agricultural output Ukraine»]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from www.ukrstat.gov.ua [in Ukrainian].

Анотація.

Богданович О.А. Зміни обсягу валової продукції сільського господарства в регіонах країни.

Виконаний аналіз зміни обсягу валової продукції сільського господарства України в період 1990-2015 рр. Характер змін залежить від галузі виробництва і типу

господарства. Рівень загального обсягу валової продукції сільського господарства визначається обсягом валової продукції, одержаної в сільськогосподарських підприємствах. Питома вага сільськогосподарських підприємств в загальному обсязі валової сільськогосподарської продукції поступово збільшується за рахунок галузі рослинництва.

Ключові слова: валова продукція, обсяг, рослинництво, тваринництво, сільськогосподарське підприємство, господарство населення.

Аннотация.

Богданович О.А. Изменения объема валовой продукции сельского хозяйства в регионах страны.

Выполнен анализ изменения объема валовой продукции сельского хозяйства Украины в период 1990-2015 гг. Характер изменений зависит от отрасли производства и типа хозяйства. Уровень общего объема валовой продукции сельского хозяйства определяется объемам валовой продукции, полученной в сельскохозяйственных предприятиях. Удельный вес сельскохозяйственных предприятий в общем объеме валовой сельскохозяйственной продукции постепенно увеличивается за счет отрасли растениеводства.

Ключевые слова: валовая продукция, объем, растениеводство, животноводство, сельскохозяйственное предприятие, хозяйство населения.

Abstract.

Bogdanovich O.A. Changes in the volume of gross agricultural production in the regions.

The analysis of changes in the volume of gross agricultural production in Ukraine in the period 1990-2015 g. The nature of the changes depends on the manufacturing industry and the type of farming. The level of the total volume of gross agricultural output is determined by the volume of gross output, resulting in agricultural enterprises. The share of agricultural enterprises in the total volume of gross agricultural production is gradually increasing due to crop industry.

Keywords: gross production volume, crops, livestock, agricultural enterprise, the farm population.

УДК 631.158

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

ГОРЕНКО А.І., АСПИРАНТ,*

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах ринкової системи сільське господарство знаходиться у стані постійної конкуренції. Для підвищення ефективності праці найманих

* Науковий керівник – Онегіна В.М. д.е.н., професор

працівників підприємства є важливим удосконалення мотивації та її ефективне застосування на практиці. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника у досягнення цілей підприємства. Важливе завдання, яке стоїть перед керівництвом, це спрямувати колектив на досягнення поставлених цілей. Адже економічне зростання в цілому залежить від наявності висококваліфікованих працівників та вміння їх спонукання до високопродуктивної праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблему мотивації працівників присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема слід виділити: Колот А.М., Беляєва І.Ф., Богиня Д.П., Сердюк О.Д., Ф. Тейлор, В. Оучі, А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Мак Келланд, В. Врум, Д. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер, Е. Лока. Але проблема мотивації існує постійно, й до кінця не вивчена. Це пов'язано з тим, що необхідно застосовувати все нові й нові методи мотивації працівників до праці узявши на озброєння теорії мотивації та враховуючи сучасний розвиток сільського господарства.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є уточнення змісту: поняття «мотивація», мотиваційних теорій та розкриття особливості мотивації на сільськогосподарських підприємствах України. Дослідження проблеми мотивації має теоретичне і практичне значення. Тому що найбільш цінний ресурс підприємства – це персонал. Який є одним з важливих факторів для прогресивного розвитку та максимізації прибутку в будь якій сфері діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. На нинішньому етапі розвитку підприємства працюють в умовах жорсткої конкуренції, мають завойовувати, розширяти й утримувати свої позиції на ринку. Це потребує збільшення внеску кожного найманого працівника в здобуток цілей підприємства, тому проблема мотивації на сільськогосподарських підприємствах має велике значення. Адже лише створена належна мотиваційна основа здатна спонукати персонал до ефективної діяльності.

У науковій літературі термін «мотивація» висвітлюють по різному, хоча переважно визначення багато в чому схожі. А.М. Колот визначав мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх руйнівних сил, які спонукують людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Беляєва І.Ф. розглядає мотивацію – як сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності [2].

Богиня Д.П. трактує мотивацію як суб'єктивну сторону діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, почуттів, інтересів [3].

Сердюк О.Д. вважав, що мотивація – це процес спонукання та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети організації [4].

Таким чином розкриваючи сутність мотивації згадані вчені наголошують, що поняття «мотивація» являє собою внутрішні та зовнішні рупійні сили, процес спонукання, управлінська діяльність, сукупність мотивів тощо.

Узагальнюючи вище сказане, ми розглядаємо мотивацію як процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей підприємства шляхом задоволення потреб кожного працівника. Ефективна реалізація функції мотивації потребує усвідомлення того, що саме спонукає робітника до праці. У основі стимулювання лежить взаємодія зовнішніх умов і внутрішніх характеристик особи. Тому мотивація може бути направлена в різний час на різні цілі, досягаючи які керівник зобов'язаний приймати до уваги масу особових і міжособових чинників, що мають зовнішню і внутрішню спрямованість і які впливають як на кінцевий результат, так і на роботу підприємства в цілому.

На даний час існує декілька різних, але достатньо обґрунтованих теорій мотивації, які вчені поділити на три групи: первинні, що базуються на історичному досвіді поведінки людини в процесі праці, змістовні, що відображають зміст потреб та процесуальні, що вивчають процес винагородження (рис. 1).

Первинні теорії мотивації формувалися виходячи з історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів примушування, матеріального і морального заохочення.

Найвідомішою теорією, яка і на сьогоднішній день застосовується є теорія «батога і пряника». «Батоги» раніше був страх смерті або вигнання з країни, а «пряником» – воля, багатство або порівняння з господарюючими особами. Ця теорія відображена в казках і легендах народів світу і є досить простою [5].

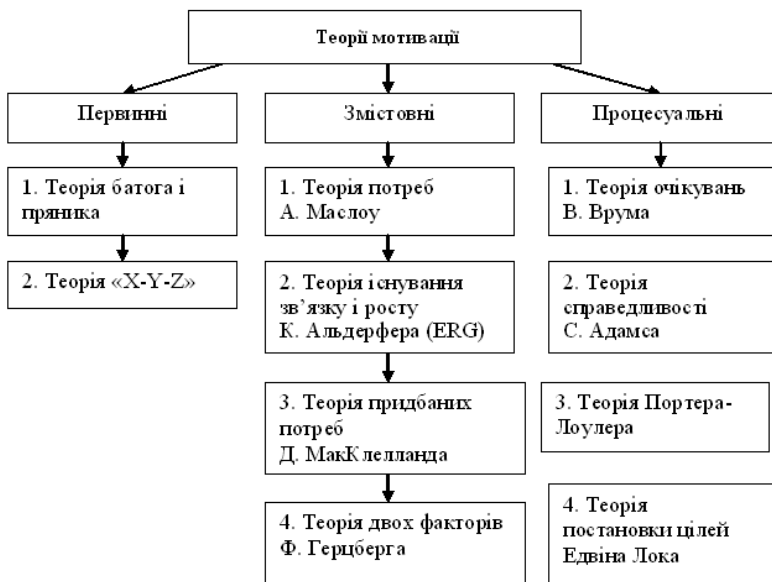


Рис. 1. Найпоширеніші теорії мотивації працівників [5].

Другою теорією є теорія «X-Y-Z». Теорію «X» розробив Ф. Тейлор, а згодом розвинув і доповнив її Д. Мак Грегор, додавши теорію «Y». Теорія «Z» була запропонована пізніше В. Оучі. Ці три теорії це зовсім різні моделі мотивації, що орієнтуються на різний рівень потреб, і відповідно на різні стимули до праці (табл. 1).

Фактично працівники, які охарактеризовані цими теоріями, утворюють різні групи людей і потребують застосування різних мотивів поведінки і стимулів до праці. На підприємстві існують всі типи людей, і застосування тієї чи іншої концепції мотивації визначається питомою вагою працівників конкретного типу в групі [5].

Змістовні теорії мотивації вивчають потреби людини і пропонують ієрархічну класифікацію цих мотивів.

Прихильники теорії ієрархії потреб Абрахама Маслоу вважали, що в основі поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на п'ять груп: фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреби в приналежності і любові, потреби у визнанні, потреби у самовираженні. Перші дві групи потреб первинні, а наступні вторинні. Згідно з теорією Маслоу, всі ці потреби можна розташувати в строгій ієрархічній послідовності у вигляді піраміди, в основі якої лежать первинні потреби, а вершиною є вторинні.

Таблиця 1

Основні положення теорій мотивації «Х», «У», «Z»

<i>Теорія «Х»</i>	<i>Теорія «У»</i>	<i>Теорія «Z»</i>
1. В мотивах людини переважають біологічні потреби. 2. Звичайна людина намагається уникати роботи і тому роботу треба нормувати. 3. Більшість людей тільки через примушування можуть здійснювати необхідні дії для досягнення мети підприємства. 4. Більшість людей бажать, щоб ними управляли і не прагнуть брати на себе відповідальність, мають невисокі амбіції і бажать знаходитись в безпечній ситуації. 5. Якість роботи низька і тому потрібен постійний контроль.	1. В мотивах людини переважають соціальні потреби і бажання гарно працювати. 2. Фізичні і емоційні зусилля на роботі є природними для людини. 3. Людина може сприймати роботу як джерело задоволення або як покарання залежно від умов праці. 4. Відповідальність і зобов'язання залежать від винагородження за працю. 5. Більшість людей прагне використовувати свої знання і досвід, брати на себе відповідальність.	1. В мотивах людини поєднуються соціальні і біологічні потреби. 2. Люди прагнуть працювати в групі і групового методу прийняття рішень. 3. Повинна існувати індивідуальна відповідальність за результати праці. 4. Кращим буде неформальний контроль за результатами праці. 5. На підприємстві повинна існувати постійна ротація кадрів і самоосвіта, повільна службова кар'єра. 6. Адміністрація повинна проявляти постійну турботу про людину, забезпечувати йому довгостроковий найом, а людина – основа будь-якого колективу і саме вона забезпечує успіх підприємства.

Значення ієрархічності побудови полягає в пріоритетності для людини потреб нижчих рівнів, це позначається на її мотивації [6].

Американський психолог Клейтон Альдерфер був прибічником теорії Абрахама Маслоу, виділяючи при цьому не п'ять, а три потреби (назва ERG виникла за першими літерами цих груп потреб).

- 1) Existence – потреби існування;
- 2) Relatedness – потреби в соціальних зв'язках;
- 3) Growth – потреби зростання.

К. Альдерфер стверджував, що ці потреби аналогічні потребам, виділеним А. Маслоу. Потреба існувати аналогічна фізіологічним потребам. Потребам спілкуватися – потребам соціального типу. Потреба зростання – потребам в самореалізації, повазі. Але, на відміну

від А. Маслоу, який вважав, що мотивація має вектор розвитку тільки знизу вгору, від нижчих до вищих потреб, К. Альдерфер стверджує, що рух йде в обох напрямках. За К. Альдерфером актуалізація потреб залежить від індивідуальних характеристик особи та специфіки життєвої ситуації, тобто кожна потреба може актуалізуватися незалежно від задоволення інших потреб. Отже, якщо А. Маслоу вважав, що особа має множину ієрархічних потреб, то К. Альдерфер визначав сукупність потреб особи як континуум – множину рівнозначних, однорівневих потреб [7].

Теорія придбаних потреб Д. Мак Клееланда пов'язана з вивченням впливу на поведінку людини потреб досягнення, участі і влади.

Потреба досягнення проявляється у людини в прагненні досягати цілі більш ефективно ніж це вона робила раніше. Люди з такою потребою багато і якісно працюють, але не люблять ділитися своєю роботою з іншими, вони прагнуть отримувати результат індивідуально.

Потреба участі проявляється в людини у вигляді прагнення до дружніх стосунків з оточуючими. Люди з такою потребою намагаються встановлювати і підтримувати гарні відносини, отримати підтримку і високу оцінку за свою роботу з боку оточуючих, його турбує те, що про нього думають.

Потреба влади проявляється у людини в прагненні контролювати ресурси, процеси і людей в організації. Люди з високою мотивацією до влади поділяються на дві групи: ті хто прагне влади заради самої влади і ті, хто прагне влади заради досягнення мети організації [5].

Теорія мотивації Фредеріка Герцберга з'явилася у зв'язку з необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних чинників на мотивацію людини. Герцберг розробив нову модель мотивації, в якій пояснив, що мотивацією є не лише задоволення, а й незадоволення тих чи інших потреб [8].

Він прийшов до висновку, що існують дві основні категорії факторів оцінки ступеня задоволеності від виконаної роботи: фактори, які утримують на роботі, і фактори, які мотивують до роботи.

Фактори, які утримують на роботі, він назвав гігієнічними. До них відносяться адміністративна політика підприємства, умови праці, розмір заробітної плати, міжособистісні відносини з керівниками, колегами, підлеглими.

Фактори, які мотивують до роботи, він назвав мотиваторами. До них відносяться досягнення, визнання заслуг, відповідальність, можливість для кар'єрного зростання [8].

Теорія очікування (надії), заснована на досягненнях В. Врума, стверджує, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини для досягнення певного результату. Людина повинна також сподіватися на те, що обраний нею тип поведінки дійсно призведе до задоволення потреби або одержання бажаного.

Очікування розглядається нею, як оцінка даною особистістю ймовірності здійснення певної події. При аналізі мотивації теорія очікування зосереджується на трьох взаємозалежностях:

- витрати праці – результати (ВП-Р) (співвідношення між витраченими зусиллями й отриманими результатами);
- результати – винагороди (Р – В) (очікування певних винагород або заохочень у відповідь на досягнутий рівень результатів);
- валентність – це передбачений ступінь відносного задоволення або незадоволення, що виникає в результаті винагороди. Якщо валентність низка, то цінність отриманої винагороди для виконавця не досить велика й мотивація трудової діяльності слабка.

Якщо значення кожного із цих трьох критично важливих для визначення мотивації факторів буде малим, то й мотивація буде слабкою, і результати праці низькими [9].

Співвідношення зазначених трьох факторів і їх вплив на рівень мотивації в цілому згідно з теорією В. Врума визначається за такою формулою [1].

$$\text{Мотивація} = (ВП - Р) \times (Р - В) \times (В - ЦВ),$$

де ВП – витрати праці; Р – результат; В – винагорода; ЦВ – цінність винагороди.

Теорія справедливості пропонує інше пояснення того, як люди розподіляють та спрямовують свої зусилля для досягнення поставленої мети. Відповідно до неї люди суб'єктивно визначають відношення отриманої винагороди до витрачених зусиль і зіставляють його з винагородою інших людей, які виконують аналогічну роботу. Якщо порівняння показує дисбаланс та несправедливість, виникає психологічна напруга. У підсумку складається ситуація, при якій необхідно для відновлення справедливості ліквідувати дисбаланс, що відновлюється за рахунок зміни рівня зусиль чи отриманої винагороди [10].

Л. Портер і Е. Лоулер розробили комплексну процесуальну теорію мотивації, що враховує 5 факторів: витрачені зусилля, сприйняття, одержані результати, винагороду, ступінь задоволення.

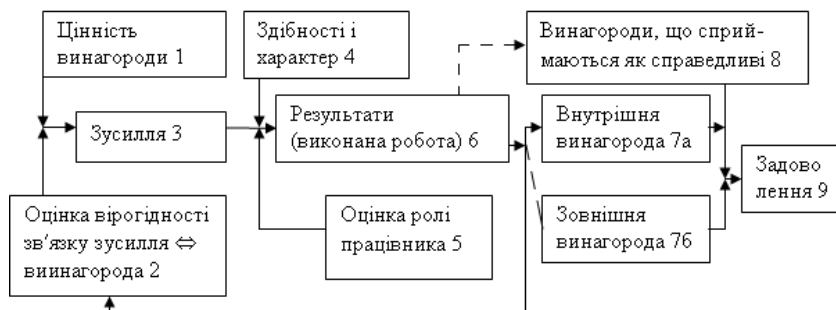


Рис. 2. Модель Портера-Лоулера

Згідно з моделлю Портера-Лоулера результати, досягнуті працівником, залежать від трьох факторів: витрачених зусиль (3), здібностей і характерних особливостей людини (4), а також від усвідомлення нею своєї ролі в процесі праці (5). Рівень витрачених зусиль, в свою чергу, залежить від цінності винагороди (1) і того, наскільки людина вірить в існування міцного зв'язку між витратами зусиль і можливою винагородою (2). Досягнення потрібного рівня результативності (6) може призвести до внутрішніх винагород (7а), таких як почуття задоволення від виконаної роботи, почуття компетентності і самоповаги, а також до зовнішніх винагород (7б), таких, як похвала керівника, премія, просування по службі. Штрихова лінія між результатами і зовнішньою винагородою означає, що може існувати зв'язок між результатами будь-якого працівника і виданими йому винагородами. Справа в тому, що ці винагороди віддзеркалюють можливості винагороди, що визначається керівником для даного працівника і організації в цілому. Штрихова лінія між результатами і винагородами, що сприймаються як справедливі (8), використана для того, щоб показати, що відповідно до теорії справедливості люди мають власну оцінку ступеня справедливості винагороди, яку вони одержують за ті чи інші результати. Задоволення (9) – це результат зовнішніх і внутрішніх винагород з урахуванням їх справедливості (8). Задоволення є мірилом того, наскільки насправді цінною є винагорода (1). Ця оцінка буде впливати на сприйняття людиною майбутніх ситуацій [11].

Теорія постановки цілей Е. Локка базується на припущенні, що всі працівники в різній мірі сприймають цілі організації, як свою особисту, і бажають її досягти здобуваючи задоволення від виконання цієї роботи. Причому її результативність визначається такими характеристиками цілей, як прихильність до них людини, їх сприйнятливість, складність тощо.

Якщо цілі реальні, то чим вони вище, тим більших результатів добивається працівник в процесі їх досягнення. До високих результатів ведуть ясність і визначеність цілей, чіткість і конкретність їх постановки. В той же час їх розпливчатість викликає розсіювання зусиль, а тому і негативний результат. Чим вище сприйняття цілей для робітника, тим наполегливіше він буде добиватися їх досягнення, незважаючи на складність, специфічність та інші перепони.

У відповідності з теорією постановки цілей значний вплив на мотивацію чинить і досягнутий результат. Якщо результат позитивний, виконавець задоволений собою, мотивація до праці підвищується і навпаки [8].

Аналізуючи всі теорії, можна зробити висновок, що застосування їх безумовно дає позитивний результат в цілому. Але все-таки варто уважно відноситися до окремих груп, окремих типів людей і використовувати запропоновані теоретичні положення з урахуванням конкретних умов і конкретної ситуації.

Мотивація у сільському господарстві зумовлена значною мірою особливостями сільськогосподарського виробництва. Ними є сезонність виробництва, яка характеризується річною циклічністю виробництва в рослинництві, роботою з живими організмами у тваринництві, певними особливостями соціально-економічної структури сільськогосподарського виробництва. Ще однією передумовою, яка зумовлює особливості мотивації зайнятості і праці в сільському господарстві, є те, що обираючи сільське господарство як місце своєї діяльності людина фактично обирає для себе певний спосіб життя – сільський, який за соціальними благами є менш привабливим порівняно з міським. Це дуже важливо для молоді, яка вирішує проблему вибору сфери своєї діяльності.

Для працівників сільськогосподарських підприємств основним джерелом задоволення потреб, як основи мотивації діяльності є саме підприємство, як основне місце праці. Нездатність сільськогосподарського підприємства забезпечити своєму працівнику рівень доходу та інших умов, відповідно до його потреб, змушує його

шукати джерела покриття потреб у діяльності поза основним місцем праці або сподіватися на державну допомогу, що негативно впливає на результативність діяльності самого господарюючого суб'єкта. Мотиви трудової поведінки та діяльності працівників сільськогосподарських підприємств формують чотири основні групи чинників: матеріальні, духовні, виробничо-побутові та соціальні. Основні чинники, що впливають на покращання результативності праці, є: підвищення рівня оплати праці, стабільність зайнятості, атмосфера праці, професійне зростання, задоволення працею, можливість реалізації власних здібностей [12].

Висновки. Беручи до уваги вищесказане можна зробити наступні висновки:

1. Мотивація – це процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей підприємства шляхом задоволення потреб кожного працівника.

2. Проаналізувавши теорії мотивації, які доповнюють одна одну, можна зробити висновки, що керівнику підприємства необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати специфіку сільського господарства. Беручи до уваги нинішню ситуацію в Україні та розглядаючи особливості економічного і функціонального розвитку її структур, можна прийти до висновку, що час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле. Система мотивації працівників повинні бути підкріплена також і нематеріальним заохоченням. Працівник підприємства повинен відчувати свою необхідність для даного підприємства, розуміти свою цінність для нього.

3. Основними мотивами для працівників сільськогосподарських підприємств є: оплата праці, дохід від власності, умови праці, професійний та кар'єрний ріст, право участі у вирішенні господарських питань, отримання від підприємства соціально-культурних послуг.

Література.

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: [підручник] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с.

2. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования / И.Ф. Беляева // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М. : НИИ труда. – 1992. – С. 73.

3. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. Наук. Праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. – С. 10-27.

4. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: [навчальний посібник] / О.Д. Сердюк. – К.: Професіонал, 2004. – 432 с.

5. Моргулець О.Б. Менеджмент у сфері послуг: [навчальний посібник] / О.Б. Моргулець. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.

6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999 Терминологическая правка В. Данченко К.: PSYLIB, 2004. – 320 с.

7. Окландер М.А. Поведінка споживача: [навчальний посібник] / М.А. Окландер, І.О. Жарська – К.: «Центр учбової літератури», 2014. – 208 с.

8. The motivation to work, 2nd edition, Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. New York: John Wiley, 1959. – Access mode: https://books.google.co.in/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC.

9. Щебликіна І.О. Основи менеджменту: [навчальний посібник] / І.О. Щебликіна, Д.В. Грибова. – Мелітополь: ВБ «ММД», 2015. – 479 с.

10. Управління людськими ресурсами: філософські засади: [навчальний посібник] / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

11. Хомяков В.І. Менеджмент підприємства: [навчальний посібник] / В.І. Хомяков. – Київ: Кондор, 2005. – 434 с.

12. Нестерович А.В. Мотивація праці в сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / А.В. Нестерович; ЛНАУ. – Л., 2012. – 20 с.

13. Онегіна В.М. Прибутки й оплата праці у сільськогосподарських підприємствах та соціальне партнерство / В.М. Онегіна, О.І. Петровський // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». – 2014. – № 3. – С. 51-58.

References.

1. Kolot A.M. (2002). *Motivatsiya personal [Motivation of staff]*. Kyiv: KNEU, p. 345 [in Ukrainian].

2. Belyaeva I.F. (1992). Trudovaya motivatsiya. Mehanizmyi formirovaniya i funktsionirovaniya [Labour motivation. The mechanisms of formation and functioning]. *Yzmeneniya v motyvatsyyi truda v novykh usloviyakh* – *Changes in labor motivation in terms novyb.* Moscow: NII truda, p. 73 [in Russian].

3. Boginya D.P. (2002). Metodologichni zasady formuvannya motivatsiyyno mehanizmu konkurentospromozhnosti robochoyi sili [Methodological bases of formation of motivational mechanism of labor competitiveness]. *Motivational mechanisms of the competitiveness of the work force: Zb. Nauk. Prats – Coll. Science. Jobs.* Kyiv: In-t ekonomiki NAN Ukraini, pp. 10-27 [in Ukrainian].

4. Serdyuk O.D. (2004). *Teoriya ta praktika menedzhmentu* [Theory and Practice Management]. Kyiv: Profesional, p. 432 [in Ukrainian].

5. Morgulets O.B. (2012). *Menedzhment u sferi poslug* [Management in services.] Kyiv: Tsentri uchbovoyi literatury, p. 384 [in Ukrainian].

6. Maslou A. (2004). *Motivatsiya i lichnost* [Motivation and Personality]. (A.M. Tatyibaevoy, Trans). Kyiv: PSYLIB, p. 320 [in Russian].

7. Oklander M.A., and Zharska I.O. (2014). *Povedinka spozhivacha*. [consumer behavior]. Kyiv: «Tsentri uchbovoyi literatury», p. 208 [in Ukrainian].

8. The motivation to work, 2nd edition, Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. New York: John Wiley, 1959. Retrieved from https://books.google.co.in/books/about/The_Motivation_to_Work.html?id=KYhB-B6kfSMC [in English]

9. Scheblikina I.O., and Gribova D.V. (2015). *Osnovi menedzhmentu* [Fundamentals of management]. Melitopol: VB «MMD», p. 479 [in Ukrainian].

10. Voronkova V.G., Bellichenko A.G., and Popov O.M. (2006). *Upravlyannya lyudskimi resursami: filosofski zasady* [Human resources management]. Kyiv: VD «Profesional», p. 576 [in Ukrainian].

11. Homyakov V.I. (2005). *Menedzhment pidpriemstva* [Management Company]. Kyiv: Kondor, p. 434 [in Ukrainian].

12. Nesterovich A.V. (2012). Motivatsiya pratsi v silskogospodarskykh pidpriemstvakh [Motivation work in farms]. *Abstract of dissertation of candidate of economic Sciences.* Lviv, p. 20 [in Ukrainian].

13. Onchina V.M., and Petrovskiy O.I. (2014). Prybutky y oplata pratsi u silskogospodarskykh pidpriemstvakh ta sotsialne partnerstvo [Profits and wages in agricultural enterprises and social partnership] *Visnyk KhNAU – Seriya «Ekonomichni nauky» – Bulletin KhAI. A series of «Economics»,* No 3. pp. 51-58 [in Ukrainian].

Анотація.

Горенко А.І. Теоретичні основи найманих працівників.

Анотація. У статті розглянуті поняття «мотивація» різних вчених, проведено дослідження теорій мотивації та можливість їх використання в нинішніх умовах господарювання. Вказано основні особливості мотивації працівників в сільськогосподарських підприємствах та заходи по її вдосконаленню. Але проблема мотивації існує постійно, й до кінця не вивчена. Це пов'язано з тим, що необхідно застосовувати все нові й нові методи мотивації працівників до праці узявши на озброєння теорії мотивації та враховуючи сучасний розвиток сільського господарства.

Ключові слова: мотивація, теорії мотивації, первинні теорії мотивації, змістовні теорії мотивації, процесуальні теорії мотивації, наймані працівники, сільськогосподарське підприємство.

Аннотация.

Горенко А.И. Теоретические основы наемных работников.

В статье рассмотрены понятия «мотивация» различных ученых, проведено исследование теорий мотивации и возможности их использования в нынешних условиях хозяйствования. Указаны основные особенности мотивации работников в сельскохозяйственных предприятиях и меры по ее совершенствованию. Но проблема мотивации существует постоянно, и до конца не изучена. Это связано с тем, что необходимо применять все новые и новые методы мотивации работников, к труду взяв на вооружение теории мотивации и учитывая современное развитие сельского хозяйства.

Ключевые слова: мотивация, теория мотивации, первичные теории мотивации, содержательные теории мотивации, процессуальные теории мотивации, наемные работники, сельскохозяйственное предприятие.

Abstract.

Gorenko A.I. Theoretical Foundations of employees.

The article discusses the concept of "motivation" of different scientists, studied the theories of motivation and their possible use in the current economic conditions. Indicate the main features of motivation of workers in agricultural enterprises and measures for its improvement. But the problem there is always motivation, and not fully understood. This is what should be used more and more methods of motivating employees to work by adopting the theory of motivation and given the current development of agriculture.

Keywords: motivation, motivation theory, the primary motivation theory, substantive theory of motivation, remedial theories of motivation, employees, agricultural enterprise.

ЕВОЛЮЦІЯ МОНІТОРИНГУ ЯК ОДНОГО З МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ: ЗАХІДНИЙ ПІДХІД

***РИБАКОВ М.В., ЗДОБУВАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. Інформація стала найважливішим фактором розвитку економіки держави і окремих суб'єктів господарювання. Тому розвиток моніторингу як методу забезпечення інформацією підприємства є актуальним. Знання, як про сучасні, так і застарілі підходи до даного методу необхідні для його вдосконалення.

Розвиток теорії і практики будь-якого методу неможливо без урахування його минулого. Крім того, знання основних віх розвитку методів науки управління допомагає краще розуміти джерела помилок і помилок, які є незмінними супутниками будь-якої науки. Точне передбачення майбутнього без аналізу минулого і сьогодення неможливо - постулат, який мотивує дослідження історичних етапів розвитку моніторингу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Західними вченими, які розробляли теоретичні та методологічні аспекти моніторингу економічної діяльності підприємств, є Т.В. Калінеску, Р. Каплан, Г.Б. Клейнер, Г.Н. Міхмель, Д. Нортон, А.Г. Черч, А. Шнейдерман, С. Ейлон та ін. У той же час, спостерігається брак досліджень, присвячених передбачення розвитку моніторингу економічної діяльності підприємства. Так само відсутні публікації, присвячені побудові загальної картини виникнення і розвитку моніторингу, як одного з методів управління підприємством.

У публікаціях часто зустрічається згадка про походження моніторингу. Так, поширена думка про те, що моніторинг економічної діяльності підприємства запозичений з екології, де він розроблявся як метод нагляду за екологічною, гідрометеорологічною обстановкою. Деякі автори вважають, що це поняття прийшло до нас з екології, ґрунтознавства, інформатики, техніки та ін. [2]. Інші стверджують, що термін «моніторинг» з'явився перед проведенням Стогольмської конференції ООН по навколишньому середовищу в 1972 році на противагу (або на додаток) до терміну «контроль» [1].

Суперечливість думок щодо виникнення методу і недостатня розробленість теоретичних розробок щодо передбачення подальшого розвитку теорії та практики моніторингу зумовила актуальність проведення досліджень в даному напрямку.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у проведенні детального аналізу розвитку теорії та практики моніторингу, як одного з методів управління підприємством для здійснення подальшого перспективного його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людині завжди було властиво використовувати спостереження, контроль, як в господарському житті, так і поза нею. Становлення і функціонування перших мануфактур не могло проходити без контролювання і спостереження. Тому перший етап практичного, повсякденного застосування контролювання і спостереження пов'язаний з розвитком мануфактурного виробництва.

Другий етап, який можна назвати етапом зародження наукового моніторингу та контролювання відноситься до початку 20 століття. Одним з всесвітньо визнаних засновників науки управління Анрі Файоль 1916 р. в своїй праці «Загальне і промислове управління» не згадує термін «моніторинг», але використовує в розділі, присвяченому контролю, термін «нагляд», «спостереження». Якщо згадати, що термін «моніторинг» походить від французького - «застережливий», «наглядач». Те можна було б сказати, що моніторинг, як інструмент нагляду і спостереження за діяльністю підприємства, бере свій початок саме від засновника адміністративної (класичної) школи управління - Анрі Файоля. У той же час, Анрі Файоль під наглядом розумів буденне спостереження за діяльністю робочих, а контроль - спеціально організованим наглядом. «Добре організований контроль є цінним союзником управління; він може постачати його поруч цінних відомостей, які часто звичайний службовий нагляд не в змозі йому давати» [5].

Однак, дослідження показують, що ймовірна дата, виникнення потреби в методі, який би дозволяв систематично спостерігати і оцінювати діяльність підприємства, знаходиться в рамках 1913-1918 рр.

Олександр Гамільтон Черч в 1913-1918 рр., в своїх працях веде мову про п'ять принципів, або як він їх називає, п'яти органічних функцій, на яких ґрунтується промислове адміністрування. Це обладнання, проект, експлуатація, контроль, порівняння. Безумовно, ці принципи відмінні, від тих, які виділяються теорією менеджменту

зараз. І, часом, дана праця, як і більшість ранніх наукових робіт з менеджменту має відбиток авторів - за фахом інженерів. Серед зазначених функцій, є дві, які автор часто згадує в парі - це «контроль» і «порівняння», разом вони формують мозок і нервову систему заводу. «Порівняння» є чутливою частиною, вона спостерігає, записує, порівнює і передає свої спостереження контролю. «Контроль» – це мозок, який отримує інформацію від порівняння і ... передає свої уявлення в дію» [6].

На нашу думку виділяється функція «Порівняння» частково є прообразом моніторингу. Оскільки функції моніторингу полягають у спостереженні, записи інформації про об'єкт спостереження, а так само порівнянні спостережуваних показників з зі стандартами.

Професор М. Желінек порівнює Олександра Гамільтона Черча з Ф. У. Тейлором: «внесок Тейлора полягав у зміщенні мислення на рівень абстракції в концентрації за діями робітників, Черч зрушив увагу на необхідність створення спеціальних спостережень, так корисних в управлінському плануванні та оцінюванні» [1].

У той же час вважаємо за необхідне виділити натхненника і вчителі, який вплинув на погляди Олександра Гамільтона Черча. Так, Міжнародна енциклопедія обліку [10] вказує, що Черч вважав себе учнем Чарльза Беббіджа англійського математика, інженера, економіста, письменника про ефекти машинобудування на економіку, засновника обробки даних і першої обчислювальної машини, винахідника спідометра.

Слід зазначити, що Олександр Гамільтон Черч є одним з піонерів – засновників теорії менеджменту. Лише з 1954 року в західних публікаціях починаються перші згадки його, як одного із засновників менеджменту. У наукових працях і підручниках країн США цього автора незаслужено не згадують.

Першим ввів поняття «моніторинг» або «моніторингування», і розглядав моніторингування як складову завдання контролювання - Самуель Ейлон - вчений в галузі управління підприємством. Зробив це він у 1971 році. Таким чином, термін «моніторинг» вперше згадується не в 1972 році [7], а роком раніше, і пов'язано твердження поняття моніторинг ні з екологічними науками, а з управлінням підприємства.

Фактично, робота С. Ейлona знаменує собою початок третього етапу розвитку моніторингу. С. Ейлон розвиває теоретичні знання в області контролю і моніторингу в руслі популярної на той час теорії зворотного зв'язку. Монографія С. Ейлona була першою публікацією зростаючого інтересу до контролінгу та моніторингу - складових

елементів зворотного зв'язку. Можна назвати цей час етапом - «зміцнення теорії і практики моніторингу».

У більшості випадків винахід виникає тоді, коли усвідомлюється потреба в ньому. Вже в кінці 80-х років 20 століття багато авторів бачили недоліки існуючих систем моніторингу і контролю на підприємстві.

Так, автори, з іменами яких пов'язують збалансовану систему показників вже в 1987 році відзначають істотне відставання в розвитку систем управлінського обліку в той час. Моніторинг та моніторування, яке воно є зараз, не дозволяють зробити висновок про успішність компанії - основний висновок статті. Слід зауважити, автори не роблять будь-яких суттєвих пропозицій щодо поліпшення ситуації.

Таким чином, передумовами третього етапу розвитку наукової думки стосується моніторингу, є незадоволеність менеджерів існуючими системами спостереження за підприємствами. Основною кризи були фінансові показники, використання яких сприяло неадекватним спостереженню й оцінці діяльності діяльність підприємства.

Так, М. Сміт [9], Д. Гослінг [8] для подолання недоліків фінансових показників запропонували використовувати нефінансові показники. У той же час, як показали дослідження, використання нефінансових показників є однобоким. Як компромісний варіант в цей час отримує розвиток збалансована система показників (ЗСП).

Вченим, який перший зробив крок на шляху до поліпшення системи моніторингу та контролінгу був Артур Шнейдерман [1]. Застосовуючи свій досвід роботи в Японії, А. Шнейдерман розробляв систему оцінки успішності компанії в удосконаленні якості. У цій системі використовувалися багато нефінансових показників, що не було звично для багатьох менеджерів того часу. Тому А. Шнейдерман змушений був розробити систему, яка інтегрувала б як фінансові показники успішності, так і нефінансові. При цьому співвідношення перших до останніх, на його думку, має становити 1/6. Таким чином, вже в 1987 році, коли, автори з якими пов'язують винахід збалансованих показників, тільки писали про недосконалість управлінського обліку, А. Шнейдерман вже розробив і підтвердив успішність нової концепції.

У 1992 р. Р. Каплан спільно з Д. Нортоном пише першу наукову працю присвячений «збалансованій системі показників» (ЗСП) [3]. У даній статті згадується досвід А. Шнейдермана. Таким чином, наука, удосконаливши досвід практики, надихнула на повсюдне поширення ЗСП.

Таким чином, четвертий етап розвитку західними вченими теорії і практики моніторингу тривати до сих пір і вчені працюють над удосконаленням збалансованої системи показників, переробкою її в інструмент стратегічного менеджменту.

Висновки. Вчені країн заходу першими поставили завдання про переведення на науковий рівень цих методів управління. Саме цей факт зумовлює необхідність почати періодизацію розвитку моніторингу з західних джерел.

Формування чотирьох етапів еволюційного розвитку моніторингу як одного з методів управління підприємствами дозволило виокремити основні напрями наукової думки щодо даної категорії, а також стало безумовною основою та історичним досвідом для прогнозування перспективних напрямів розвитку моніторингу в умовах функціонування вітчизняних підприємств.

Також виділено наступні причини виникнення збалансованої системи показників. 1. На вартість бізнесу стали істотно впливати нематеріальні активи: бренд, знання і досвід ключових співробітників, володіння просунутими технологіями та ін. 2. Труднощі моніторингу довгострокового розвитку компанії - відсутність адекватного механізму контролю виконання довгострокового плану [3, с. 8].

Література.

1. Берка К. Измерения понятия, теории проблемы / К. Берка. – М. : Прогресс, 1987. – 320 с.
2. Баринов Ю.Г. Организационный мониторинг: концепт, генезис, инструментарий / Ю.Г. Баринов // Труды псковского политехнического института. – 2008. – № 152. – С. 137-142.
3. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 304 с.
4. Ларченко Е.М. Конфликт мнений в трактовке определения понятия мониторинг рынка труда / Е.М. Ларченко // Вестник магистратуры, 2013. – № 4 (19). – С. 106-111.
5. Файоль А. Общее и промышленное управление [Электронный ресурс] / А. Файоль // Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>
6. Church A.H. The science and practice of management [Electronic resource] / A. Hamilton Church. – New York. – 1918. – 535 с. – Access mode: http://openlibrary.org/books/OL24601473M/The_science_and_practice_of_management.

7. Eilon S. Management control / Samuel Eilon. – Boston : Harvard Business School Press, 1971. – 207 c.
8. Gosling D.H. Measuring the performance of divisional cost centres / D.H. Gosling // CMA Magazine. – 1988. – № 7/8. – P. 3-30.
9. Smith M. The rise and rise of the NFI / M. Smith // Management Accounting. – 1990. – № 68. – P. 6-24.
10. Vangermeersch R., Church A.H. History of Accounting: An International Encyclopedia, [edited by Michael Chatfield and Richard Vangermeersch]. New York: Garland Publishing, 1996. – P. 124.

References.

1. Berka K. (1987). *Izmereniya ponyatiya, teorii problemy* [Measurement concepts, theory problems]. Moscow: Progres, p. 320 [in Ukrainian].
2. Barinov Yu.G. (2008). Organizacionny monitoring: concept, genesis, instrumentariy [Organizing monitoring concept, Genesis, tools]. *Trudy pskovskogo politehnicheskogo institute – Proceedings of the Pskov Polytechnic Institute*, No 152, pp. 137-142 [in Russian].
3. Kaplan R.S., and Norton D.P. (2003). Sbalansirovannaya sistema pokazateley. Ot strategii k deystviyu [Balanced Scorecard. From strategy to action]. Moscow: ZAO «Olimp-Biznes», p. 304 [in Russian].
4. Larchenko E.M. (2013). Konflikt mneniy v traktovke opredeleniya ponyatiya monitoring rynka truda [The conflict of opinion in the interpretation of the definition of the labor market monitoring]. *Vestnik magistratury – Master's Herald*, No 4 (19), pp. 106-111 [in Russian].
5. Fayol A. (1923). *Obschee I promyshlennoe upravlenie* [General and Industrial Management]. Moscow. Retrieved from <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783> [in Russian].
6. Church A.H. (1918). The science and practice of management. New York, p. 535. Retrieved from http://openlibrary.org/books/OL24601473M/The_science_and_practice_of_management [in English].
7. Eilon S. (1971). Management control. Boston: Harvard Business School Press, p. 207 [in English].
8. Gosling D.H. (1988). Measuring the performance of divisional cost centres. CMA Magazine, No 7/8, pp. 3-30 [in English].
9. Smith M. (1990). The rise and rise of the NFI. Management Accounting, No 68, pp. 6-24 [in English].
10. Vangermeersch R. Church, Alexander Hamilton. (1996). History of Accounting: An International Encyclopedia, [edited by Michael Chatfield and Richard Vangermeersch]. New York: Garland Publishing, pp. 124 [in English].

Анотація.

Рыбаков М.В. Эволюция мониторингу як одного з методів управління підприємствами: західний підхід.

Мета статті полягає в побудові прогнозу розвитку теорії та практики моніторингу, як одного з методів управління підприємством. На основі аналізу, систематизації та узагальненні праць вчених здійснено періодизацію процесу розвитку теоретичних аспектів моніторингу, на території країн Заходу. За допомогою умовного поділу історичного процесу формування моніторингу на етапи, здійснений прогноз розвитку даного методу. Як показує дослідження подальший розвиток науки і практики моніторингу буде пов'язано з побудовою теоретичних і прикладних основ спостереження за загальною системою властивостей підприємства.

Ключові слова: моніторинг, історичні етапи розвитку, прогноз розвитку, властивості підприємства.

Аннотация.

Рыбаков М.В. Эволюция мониторинга как одного из методов управления предприятием: западный подход.

Цель статьи состоит в построении прогноза развития теории и практики мониторинга, как одного из методов управления предприятием. На основе анализа, систематизации и обобщении трудов ученых осуществлена периодизация процесса развития теоретических аспектов мониторинга, на территории стран Запада. С помощью условного деления исторического процесса формирования мониторинга на этапы, осуществлен прогноз развития данного метода. Как показывает исследование дальнейшего развития науки и практики мониторинга будет связано с построением теоретических и прикладных основ наблюдения за общей системой свойств предприятия.

Ключевые слова: мониторинг, исторические этапы развития, прогноз развития, свойства предприятия.

Abstract.

Rybakov M. Monitoring evolution as a method of enterprise management: west approach.

The purpose of the article is to construct a prediction of the theory and practice of monitoring, as a method of management. With use of the analysis, systematization and generalization of works of scientists conducted a periodization of the development process of the theoretical aspects of monitoring on the territory of the West and the former Soviet Union. With the conditional division on the stages of the historical process of development of monitoring, has conducted the forecast of the development of this method. The study shows further development of science and monitoring practices will be associated with the construction of the theoretical and applied principles of observations of total enterprise system properties.

Key words: monitoring, historical development stages, the prognosis of properties of the company.

**СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

***НАУМЕНКО І.В., К.Е.Н.,
ЛУТАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ,
НАУМЕНКО А.О., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
МАНДИЧ О.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми в загальному вигляді. Економічне зростання є основним показником розвитку і добробуту будь-якої країни, однією з головних макроекономічних цілей, досягнення якої зумовлене необхідністю випереджаючого зростання національного доходу порівняно зі зростанням чисельності населення для підвищення рівня життя.

При будь-яких господарських системах категорія економічного зростання виступає найважливішою характеристикою суспільного виробництва. Параметри економічного зростання широко використовуються у процесі оцінки тенденцій розвитку національної економіки. Його темпи, якість та інші показники залежать не лише від потенціалу національного господарства, а й від впливу зовнішньоекономічних та зовнішньополітичних чинників.

Економічне зростання означає поступальний рух економіки, її прогрес і розвиток та відображає підсумок функціонування економіки в цілому, або окремих її галузей, який можна виміряти темпами приросту валового національного продукту, валової продукції, чи темпами приросту цих же показників у розрахунку на душу населення [1, 2].

Зростаюча економіка має більшу здатність задовольняти нові потреби та вирішувати соціально-економічні проблеми як всередині країни, так і на міжнародному рівні. Економічне зростання полегшує вирішення проблеми обмеженості ресурсів, дозволяє суспільству більш повно реалізовувати економічні цілі та здійснювати нові програми. Кінцевими цілями макроекономічного зростання є підвищення матеріального добробуту населення та підтримання національної безпеки.

Аналіз досліджень і публікацій. При здійсненні оцінки економічного зростання та для забезпечення його довготермінової стійкості необхідно визначити тенденції та джерела зростання, провести аналіз наслідків вибраної моделі технологічної політики, дослідити темпи оновлення структури національного господарства, здійснити вимір факторів та результатів зростання. З метою вирішення цих та інших проблем застосовують різні моделі економічного зростання (неокласичну модель, неокейнсіанську модель, модель економічного зростання Р. Солоу).

Слід відзначити, що в умовах ринку потенційні можливості економічного зростання пов'язані з інтенсифікацією відтворення. Практикою господарювання доведено, що найбільш важливим чинником, який забезпечує зростання реального продукту і доходу є підвищення продуктивності праці на основі запровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Інтенсивний тип економічного зростання являє собою розширення виробництва на основі якісного поліпшення функціонуючих у процесі його відтворення факторів при вдосконаленні організаційно-економічних відносин виробництва. Таке зростання досягається за рахунок підвищення кваліфікації працівників та розвитку їх професіоналізму, застосування принципово нових засобів і предметів праці, більш раціонального використання ресурсів.

За умов інтенсивного економічного зростання відбувається, з одного боку, підвищення ефективності використання живої праці, а з іншого – підвищення ефективності використання уречевленої праці на основі зростання віддачі функціонуючої техніки, технологій, засобів праці в цілому, їх принципового оновлення та зниження витрат предметів праці на одиницю виробленого продукту.

З усього вищевикладеного можна зробити висновок, що стійке економічне зростання добробуту населення можливе лише за умов максимального використання всіх факторів, які сприяють науково-технічному прогресу, поліпшенню якості робочої сили, стабільності соціально-економічної системи загалом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність здійснення процесу інтенсифікації на рівні національної економіки залежить від особливостей його прояву в її окремих галузях. Зокрема, в сільському господарстві процес інтенсифікації традиційно пов'язують із необхідністю здійснення додаткових вкладень капіталу для отримання більших обсягів валової сільськогосподарської продукції.

Неоднозначність цього процесу обумовлюється тим, що зростання рівня інтенсивності використання сільськогосподарських земель має економічну межу, перевищення якої не забезпечує випереджального приросту виробництва продукції та супроводжується низкою негативних явищ [3].

Крім того, останнім часом значно збільшилася кількість високовартісних промислових новацій, що пропонуються сільському господарству (техніки, технологій, матеріалів, послуг). Разом з тим, дія закону спадної віддачі в умовах макроекономічного середовища не дозволяє постійно підвищувати темпи нарощування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції.

На сучасному етапі розвитку національної економіки в сільському господарстві України не використовуються належним чином традиційні джерела інтенсифікації (впровадження нових сортів рослин і порід тварин, застосування хімічних засобів, більш досконалі прийоми обробітку ґрунту), проте країна не може залишатися стороннім спостерігачем швидких змін природних екосистем світу. Глобальні зміни клімату змушують українських вчених-аграріїв і практиків розробляти нові підходи до формування потенціалу економічного зростання [4].

В умовах ринку ефективне функціонування системи матеріально-технічного забезпечення сільського господарства можливе у тому випадку, коли її елементи структурно визначені, підпорядковані один одному та цілям системи, визначені принципи, методи, закони й закономірності їх формування, обґрунтована необхідність її створення, визначені вихідна мета та результат функціонування такої системи.

Слід зазначити, що рівень забезпеченості аграрного сектору економіки України складовими матеріально-технічної бази не відповідає світовим стандартам. Порівняно з фондооснащеністю сільськогосподарських земель у країнах ЄС, в Україні цей показник в 11 разів нижче. А це впливає на своєчасність та якість виконання робіт, глибину переробки, якість зберігання продукції тощо [5]. Водночас, країна володіє значними запасами земель, придатними для сільськогосподарського використання в розрахунку на душу населення, і тому розглядається як потенційний світовий центр виробництва продуктів харчування.

Разом з тим, розвиток сільського господарства не можливо забезпечити лише на основі традиційних заходів інтенсифікації, використання яких суттєво погіршує якісні характеристики земельних

угідь. Серед основних причин деградації ґрунтів слід виділити: посилення ерозії поверхневого шару ґрунту внаслідок знищення і неналежного догляду за лісополосами та порушення сівозмін; ущільнення ґрунту при використанні потужної техніки; втрату гумусу внаслідок порушення агротехніки, недостатнє внесення органічних і мінеральних добрив; засолення та закислення ґрунтів через неправильне зрошення та зведення до мінімуму заходів із вапнування і гіпсування земель. Тому для забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства необхідно, здійснюючи додаткові вкладення з метою збільшення виходу продукції з одиниці площі, дбати одночасно й про збереження природних властивостей землі.

У концепції комплексної державної програми реформування та розвитку сільського господарства України передбачено розв'язання глобальних проблем виробництва сільськогосподарської продукції як для внутрішнього, так і зовнішнього ринків. Зокрема, до актуальних проблем сільського господарства, які потребують розв'язання, належать: низька конкурентоспроможність продукції, невідповідність її міжнародним стандартам якості і безпеки; низька ефективність сільськогосподарського виробництва в порівнянні з розвиненими країнами; використання застарілих технологій, домінування експорту сировини, зниження родючості ґрунтів при зростанні їх ерозії.

Пріоритетними напрямками розвитку сільського господарства визначені: конкурентоспроможна спеціалізація та інтенсифікація вирощування й переробки продукції рослинництва та тваринництва на високотехнологічній промисловій основі; прогресуюче нарощування трансферу в сільське господарство екологізованих і ресурсозберігаючих технологій та альтернативних джерел енергії; модернізація й розвиток виробничої інфраструктури АПК, розвиток виробничо-збутових, обслуговуючих кооперативів, підприємств агротехсервісу, створення високотехнологічних комплексних виробництв інноваційного типу; ефективне використання інноваційно-інвестиційного й наукового потенціалу; забезпечення інвестиційної привабливості сільськогосподарського виробництва.

Для досягнення стратегічних цілей розвитку галузі необхідно розробити дієвий організаційно-економічний механізм забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства.

На нашу думку, організаційно-економічний механізм забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства являє собою систему, яка поєднує організаційні та

економічні важелі (кожному з яких властиві власні форми управлінського впливу) у забезпеченні найбільш ефективної взаємодії організаційних, виробничих, фінансово-економічних процесів на всіх рівнях управління галуззю, що сприяє отриманню конкурентних переваг та забезпечує ефективне функціонування галузі упродовж визначеного часового проміжку.

Дія цього механізму має бути спрямованою на підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва на рівні країни та окремих регіонів. Для описання конкретизованих цілей функціонування організаційно-економічного механізму можуть бути застосовані сукупності як кількісних, так і якісних показників. Також повинні бути представлені критерії, що дозволяють оцінити ступінь виконання поставлених цілей. Базовою функцією даного механізму є реалізація процесу розробки, прийняття і виконання управлінських рішень, спрямованих на досягнення економічного зростання сільського господарства на інтенсивній основі. Об'єктом впливу організаційно-економічного механізму є економічний потенціал галузі, а кінцевою метою його функціонування – досягнення ефективних результатів аграрної сфери національної економіки шляхом забезпечення інтенсивного типу економічного зростання.

При розробці організаційно-економічного механізму забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства слід враховувати такі важливі принципи: системність, декомпозиція та синтез, синергія, цілісність, економічність та ефективність, адаптивність, урахування інтересів зацікавлених сторін, інноваційність розвитку, узгодженість.

Принцип системності базується на урахуванні того, що організаційно-економічний механізм забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства є цілісною системою, яка являє собою сукупність взаємодіючих підсистем та взаємодіє із зовнішнім середовищем.

Організаційно-економічний механізм забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства формують такі підсистеми: підсистема прогнозування обсягів економічного зростання та ресурсних потреб галузі; підсистема організації дій, спрямованих на забезпечення інтенсивного розвитку сільського господарства та контролю за їх виконанням; підсистема інформаційного забезпечення.

Організаційно-економічний механізм забезпечення ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті

інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства має оперативно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, що можливе лише при умові злагодженої взаємодії всіх складових елементів та підсистем.

Принцип декомпозиції та синтезу витікає з принципу системності та полягає в тому, що організаційно-економічний механізм можна представити у вигляді елементів, які можуть утворювати відповідні блоки або підсистеми в результаті вирішення поставлених завдань. Тобто існує різноманітність способів представлення структури організаційно-економічного механізму ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства, яку можна відобразити як сукупність взаємопов'язаних блоків (підсистем), що складаються з елементів. Спосіб представлення організаційно-економічного механізму у вигляді цих блоків залежить від послідовності вирішення поставлених завдань.

З принципу системності також походить принцип синергії. Його зміст полягає в тому, що ефект функціонування системи не є простою сумою складових ефектів функціонування окремих її елементів. Тобто, при оцінці ефективності організаційно-економічного механізму ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства слід враховувати можливість прояву нелінійних впливів ефекту від функціонування галузі на рівні окремих регіонів держави.

Цілісність являє собою орієнтацію організаційно-економічного механізму на забезпечення єдності множини елементів, кожен з яких відіграє свою часткову роль у функціонуванні даного механізму.

Принцип економічності та ефективності формується на основі багатоваріантного вибору шляхів розвитку сільського господарства.

Наявність альтернатив допоможе обрати більш ефективну траєкторію розвитку, краще пристосуватися до змін у зовнішньому середовищі, підвищити ефективність управління, забезпечити конкурентоспроможність галузі у різних сегментах ринку.

Будь-який організаційно-економічний механізм не є сталою системою, що не змінюється у часі. Під адаптивністю розуміють відповідність організаційно-економічного механізму ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства вимогам сучасного мінливого середовища, його пристосованість до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

Ефективний розвиток сільського господарства можливий лише на основі урахування інтересів економічних контрагентів, з якими взаємодіють суб'єкти аграрного підприємництва, споживачів та держави. У такий спосіб проявляється принцип урахування інтересів усіх зацікавлених сторін.

Принцип інноваційності розвитку передбачає орієнтацію аграрного виробництва України на європейські стандарти, підвищення якості продукції та сервісу й прагнення до інновацій. Постійний пошук нових можливостей стимулює ефективний розвиток галузей національної економіки, і зокрема сільського господарства.

Під узгодженістю розуміється виявлення можливих протиріч у локальних цілях окремих підсистем та цілої системи й використання механізмів для їх вирішення і підпорядкування єдиній глобальній цілі. Розробляючи організаційно-економічний механізм ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства, слід виявляти локальні цілі, визначати заходи щодо усунення можливих протиріч.

Наведені вище принципи зумовлюють необхідність виділення сукупності допоміжних функцій механізму, підпорядкованих базовій функції:

- функції цілевстановлення, що зумовлює безперервність процесу формування цілей функціонування організаційно-економічного механізму ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства в залежності від існуючих внутрішніх та зовнішніх умов;

- функції аналізу стану, оцінки та прогнозу розвитку галузі;

- функції планування, що забезпечує дієвість системи мір, вибору засобів і методів для досягнення обраної мети функціонування організаційно-економічного механізму;

- функції розробки і прийняття адекватних управлінських рішень, які відповідають зовнішнім умовам і внутрішнім обмеженням;

- функції організації, що забезпечує ефективне функціонування механізму ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства як алгоритму, що формалізує процес ухвалення рішень до відносин співвідпорядкованості структурних елементів;

– функції координації структурних складових організаційно-економічного механізму, тобто забезпечення погодженої взаємодії локальних механізмів, що створює умови для безупинного функціонування загального механізму;

– функції регулювання організаційно-економічного механізму і його структурних компонентів за допомогою своєчасної зміни й удосконалення засобів і методів управління з метою підтримки обраного напрямку розвитку галузі;

– функції контролю, що дозволяє вчасно виявляти різноманітні відхилення від заданих цільових настанов, планових параметрів і критеріїв за допомогою розробки та впровадження системи моніторингу за зовнішнім і внутрішнім середовищем.

Виходячи з розглянутих вище принципів і функцій, організаційно-економічний механізм ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства повинен характеризуватися такими властивостями, як здатністю впливу на конкурентне середовище за допомогою різноманітних засобів ринкової взаємодії, а також здатністю до саморегулювання, тобто, гнучкістю і своєчасністю вибору необхідного інструментарію для досягнення цілей.

Серед ознак, які розкривають сутність організаційно-економічного механізму, слід виділити наступні: елементна, за якою механізм розглядається як організуюча система взаємозв'язків між структуроутворюючими складовими; функціональна, яка визначає сукупність видів діяльності, спрямовану на досягнення визначеної мети; процесна, яка характеризує механізм як процес підготовки та прийняття управлінських рішень.

Висновки. Таким чином, в якості організаційно-економічного механізму слід розглядати комплексну систему, яка містить сукупність організаційних та економічних важелів, які впливають на економічні та організаційні параметри даної системи. Інтенсивний тип економічного зростання сільського господарства забезпечують: компоненти матеріально-технічної бази галузі та їх раціональне поєднання у виробничих процесах; науково-технологічний потенціал техніко-технологічного забезпечення; агротехнологічні та технічні інновації; належне фінансування.

Функціонування організаційно-економічного механізму ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського

господарства значною мірою залежить від обраних напрямів державного регулювання інноваційної діяльності, формування й використання інтелектуального потенціалу, а також інтеграційних механізмів між виробниками інноваційних продуктів, організаційно-фінансового та технічного забезпечення галузі. Важливу роль при цьому відіграє оцінка факторів, які впливають на вибір стратегії формування інтенсивного типу економічного зростання.

Література.

1. World Development Indicators: Agricultural inputs [[Electronic resource]. – Mode of access: <http://wdi.worldbank.org/table/3.2#>

2. Agriculture value added per worker [Electronic resource]. – Mode of access: <http://data.worldbank.org/indicator/EA.PR.D.AGRI.KD>

3. Агєєва І.В. Матеріально-технічне забезпечення фермерських господарств / І.В. Агєєва // Економіка АПК. – 2013. – № 2. – С. 165–170.

4. Білоусько Я.К. Розвиток ринку сільськогосподарської техніки / Я.К. Білоусько, А.В. Бурилко, П.А. Денисенко. – К.: ННЦ ІАЕ, 2008. –132 с.

5. Рижикова Н.І. Європейський досвід реформування податкових систем / Н.І. Рижикова // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – 2016. – С. 133-139.

6. Church A.H. (1918). The science and practice of management. New York, p. 535.

7. Eilon S. (1971). Management control. Boston: Harvard Business School Press, P. 207.

8. Gosling D.H. (1988). Measuring the performance of divisional cost centres. CMA Magazine, No 7/8, pp. 3-30.

9. Smith M. The rise and rise of the NFI. Management Accounting, No 68, pp. 6-24.

10. Vangermeersch R., and Church A.H. (1996). History of Accounting: An International Encyclopedia, [edited by Michael Chatfield and Richard Vangermeersch], New York: Garland Publishing, p. 124.

References.

1. World Development Indicators: Agricultural inputs: <http://wdi.worldbank.org/table/3.2#> [in English].

2. Agriculture value added per worker: <http://data.worldbank.org/indicator/EA.PR.D.AGRI.KD> [in English]

3. Ageeva I.V. (2013) Materialno-tehnichne zabezpechenna fermerskih gospodarstv [Material – technical support for farmers]. *Ekonomika APK – Ekonomika AIC*, No 2, pp. 165–170 [in Ukrainian].

4. Bilousko Ya.K., Burilko A.V., and Denisenko P.A. (2008) *Rozvytok rynku silskogospodarskoy tehniky* [Development of agricultural technology]. – Kyiv: NNC IAE, p. 132 [in Ukrainian].

5. Rygykova N.I. (2016) Evropeyski dosvid reformuvannya podatkovykh system [The European experience of reforming tax systems]. *Visnyk Khntusg: Ekonomichni nauky – Kharkiv: KhNTUSH*, pp. 133-139 [in Ukrainian].

6. Church A.H. (1918). The science and practice of management. New York, p. 535 [in English].

7. Eilon S. (1971). Management control. Boston: Harvard Business School Press, P. 207 [in English].

8. Gosling D.H. (1988). Measuring the performance of divisional cost centres. *CMA Magazine*, No 7/8, pp. 3-30 [in English].

9. Smith M. The rise and rise of the NFI. *Management Accounting*, No 68, pp. 6-24 [in English].

10. Vangermeersch R., and Church A.H. (1996). History of Accounting: An International Encyclopedia, [edited by Michael Chatfield and Richard Vangermeersch], New York: Garland Publishing, p. 124 [in English].

Анотація.

Науменко І.В., Науменко А.О., Мандич О.В. Складові механізми забезпечення економічного зростання сільського господарства.

В статті визначено, що в якості організаційно-економічного механізму слід розглядати комплексну систему, яка містить сукупність організаційних та економічних важелів, які впливають на економічні та організаційні параметри даної системи. Інтенсивний тип економічного зростання сільського господарства забезпечують: компоненти матеріально-технічної бази галузі та їх раціональне поєднання у виробничих процесах; науково-технологічний потенціал техніко-технологічного забезпечення; агротехнологічні та технічні інновації; належне фінансування.

Функціонування організаційно-економічного механізму ефективності використання матеріально-технічної бази в контексті забезпечення інтенсивного типу економічного зростання сільського господарства значною мірою залежить від обраних напрямів державного регулювання інноваційної діяльності, формування й використання інтелектуального потенціалу, а також інтеграційних механізмів між виробниками інноваційних продуктів, організаційно-фінансового та технічного забезпечення галузі.

Ключові слова: механізм, економічне зростання, сільське господарство, система, інтенсивний тип розвитку.

Аннотация.

Науменко И.В., Науменко А.А., Мандыч А.В. Составляющие механизма обеспечения экономического роста сельского хозяйства.

В статье определено, что в качестве организационно-экономического механизма следует рассматривать комплексную систему, которая содержит совокупность организационных и экономических рычагов, влияющих на экономические и организационные параметры данной системы. Интенсивный тип экономического роста сельского хозяйства обеспечивают: компоненты материально-технической базы отрасли и их рациональное сочетание в производственных процессах; научно-технологический потенциал технико-технологического обеспечения; агротехнологические и технические инновации; надлежащее финансирование.

Функционирование организационно-экономического механизма эффективности использования материально-технической базы в контексте обеспечения интенсивного типа экономического роста сельского хозяйства в значительной степени зависит от выбранных направлений государственного регулирования инновационной деятельности, формирования и использования интеллектуального потенциала, а также интеграционных механизмов между производителями инновационных продуктов, организационно-финансового и технического обеспечения отрасли.

Ключевые слова: *механизм, экономический рост, сельское хозяйство, система, интенсивный тип развития.*

Abstract.

Naumenko I.V., Naumenko A.O., Mandych O.V. Components of economic growth mechanism of support of agriculture.

The article stipulates that as the organizational and economic mechanism should be considered a comprehensive system that includes a set of organizational and economic levers that affect the economic and organizational parameters of the system. An intensive type of economic growth in agriculture provide: components of logistics industry and their rational combination of production processes; scientific and technological potential technical and technological support; Agrotechnological and technical innovation; adequate funding.

The functioning of the organizational and economic mechanism efficiency of logistics in the context of intensive type of economic growth in agriculture is largely dependent on the selected areas of state regulation of innovation, creation and use of intellectual potential and integration mechanisms between manufacturers of innovative products, organizational, financial and logistics industry.

Key words: *mechanism, economic growth, agriculture system, intensive type of development.*

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ И ЦЕНОВОЙ ПОЛИТИКИ

***АМАНОВ БАТЫР, АСПИРАНТ,
ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ИМЕНИ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблемы в общем виде. Существуют два методических подхода к формированию, затем оценки системы ценообразования: классический (затратный) и маркетинговый (рыночный). Основой первого является установление уровня цен исходя из уровня затрат и нормативной нормы прибыли для расширенного воспроизводства. Основой второго, маркетингового, – анализ спроса и конкуренции на рынке.

В практике ценообразования отечественных предприятий затратный подход является наиболее распространенным. Рыночный (маркетинговый) подход предусматривает процесс формирования цены в сфере обращения, а не в сфере производства. При этом подходе основное внимание уделяется восприятию товара покупателем и действиям конкурентов.

Поэтому объективной необходимостью для предприятий при организации работы по распределению и сбыту произведенной продукции в условиях рынка является определение уровня цен, оценка эффективности ценовой политики и выяснение того, насколько выбранная система ценообразования решает способность товара предприятия к конкуренции.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические, методические и прикладные основы формирования цен, системы ценообразования, в том числе выбора ценовых стратегий, анализа и оценки эффективности ценовой политики, совершенствования системы ценообразования рассмотрены в научных работах многих авторов. В Украине вопросы цен и ценообразования освещены в научных работах таких современных авторов, как Длигач А. [1], Дугина С. [2], Коринев В. [3-4], Павленко А. [5], Сагайдак М. [6], Тормоса Ю. [7], Филипишина А. [8], Шпычак А. [9] и многих других.

Однако, несмотря на значительный теоретико-методический и практический вклад, пока остается нерешенным вопрос методического подхода к выбору системы ценообразования и оценке эффективности ценовой политики аграрных предприятий. Поскольку меняются условия производства и рынка, как в Украине так и в мире. На внешних рынках значительно растет объем производства мясомолочной продукции, уровень цен падает. В Украине наблюдается обратное: повышение цен на продукцию животноводства, снижение спроса. Тогда как показателем состояния здоровья нации является уровень достаточности и сбалансированности потребления продуктов питания. Согласно исследованиям Кравченко О. по пяти из десяти главных продуктов питания наблюдается недоедание на 30-40 %, преимущественно продукции животноводства [10].

Цель статьи. Комплексное рассмотрение и аргументация современных методических подходов к оценке эффективности ценообразования в производственно-продовольственной цепи на рынке продукции животноводства.

Изложение основного материала исследования. Актуальность представленной темы была обоснована еще сотни лет назад. Согласно У. Джевонсу, система ценообразования выступает условием общей сбалансированности экономической жизни, являясь одновременно и ее критерием на прочность [11]. По К. Менгеру, чем меньше разница между ценой покупки и ценой продажи товара для одного и того же человека, тем выше степень обмениваемости товаров. Но разница между ценой покупки и ценой продажи является, скорее, объективно обусловленной, чем случайной [12].

Первоначальные ценностные ориентиры хозяйственной деятельности человека обусловлены фокусированием внимания на отношениях предельной полезности благ, удовлетворяющих жизненно важные потребности. Но ориентация на предельную полезность блага и отсутствие четких представлений об эквивалентности характеризуют первые формы и отношения обмена.

Научная заслуга Г. Госсена состоит в том, что он впервые предложил математическую интерпретацию понятия предельной полезности. Автор анализирует поведение рационального субъекта, имеющего некоторую сумму денежных средств и преследующей цели потребительского удовлетворения в условиях некоего идеального хозяйственного пространства «на данный момент времени». Категория предельной полезности представлена здесь как математически формализованное субъективное психологическое состояние человека [13].

Многие авторы (Дивеева С., Длигач А., Дутина С., Тимофеев В. и другие) настаивают на том, что исследование ценообразования и его эффективности следует осуществлять с позиции только маркетинга. Последнее должно ложиться в основу системного анализа ценообразования и, якобы, только на этой основе возможно повысить эффективность ценовой политики в целом.

Авторы предлагают разные методики, процедура определения уровня цен и анализа эффективности ценовой политики.

Дивеева С. считает, что исходя из целей своей деятельности, продавец товара, в первую очередь, должен установить для себя комплекс основных показателей результативности функционирования, которых он собирается достичь. Основываясь на выстроенную систему, определить задачи, образуя политику ценообразования продавца. Решения поставленных задач по Дивеевой С. и есть механизм ценообразования [14]. В методику процесса ценообразования автором включены: политика цен – общий результат, который продавец собирается получить путем продажи своей продукции по установленным ценам; стратегия ценообразования – определенный обобщенный план функционирования из комплекса наиболее важнейших решений, вследствие которых ценовая политика осуществляется на практике.

Воплощение в реальность политики цен находит в стратегиях ценообразования. При выборе результативной стратегии, продавцу необходимо учитывать совокупность внутренних и внешних факторов, которые определяют процесс ценообразования [14].

Практика доказывает, что определенный след оставляет динамическая составляющая развития экономических процессов. На помощь приходит статистика, которая обладает широким спектром методов анализа экономических данных. К ним следует отнести статистику случайных величин, многомерный статистический анализ, статистику временных рядов, статистику цен и ценообразования, непараметрическую статистику и другие.

Систематизация стратегий ценообразования, со слов Гуськовой Т., дает возможность с минимальными рисками разработать план функционирования, оценить потребности и возможности всех субъектов процесса ценообразования. Опираясь на выбранную стратегию, разрабатывается тактика ценообразования – это комплекс конкретных практических мероприятий, обеспечивающих осуществление выбранной стратегии по управлению ценами на продукцию, исходя из сложившейся на определенный момент

рыночной ситуации и включающих в себя реализацию целей продавца на каждом рынке и по каждому товару на заданный отрезок времени [15].

Чумаченко М., Болюх М., Бурчевский В., Горбаток М. и другие разработали и предложили иную методику анализа ценовой политики предприятия, согласно которой, процесс ценообразования рассматривается как серия процедур установления цены. Следовательно, оценку эффективности следует осуществлять как оценку отдельных процедур, так и всего комплекса ценообразования. Авторы выделяют такие этапы: 1) анализ влияния типа рынка на ценовую политику; 2) анализ целей ценообразования; 3) анализ факторов, которые определяют ценовую политику предприятия; 4) анализ условий и методов формирования начальной цены на товар; 5) анализ методов ценообразования; 6) анализ вариантов изменения цен конкурентов [16].

Дугина С. отмечает, что «принципиальное отличие маркетингового подхода к определению цены товара от классической теории цен состоит в том, что цена не является непосредственным продуктом рациональной калькуляции, а основывается на поиске некоторой «оптимальной» равновесной рыночной характеристики» [2]. Важнейшими элементами методики ценообразования являются ее принципы: научность, целевая направленность, непрерывность.

Кроме того, автор считает, что в основных положениях ценообразования необходимо отразить требование соблюдения определенных количественных пропорций в ценах на различные виды продукции, а также соответствующее или адекватное отражение в уровне цен себестоимости, капиталоемкости, полезности товара, спроса и предложения, ценовой психологии. Поэтому предлагает три упомянутые выше принципа дополнить принципами пропорциональности и адекватности.

Дугина С., Кондратерко Н., Телетов О. [2, 17, 18] все методы ценообразования, изучаемые в маркетинге, классифицируют по двум большим совокупностям: прямые и косвенные методы ценообразования.

Прямые методы предусматривают непосредственное определение цены, то есть позволяют получить количественную характеристику цены. Они основываются на исследовании свойств товара и связанных с ним категорий (спрос, себестоимость, конкуренция и т.д.).

Косвенные методы позволяют непосредственно определить цену, но эти методы определенным образом влияют или на саму цену, или на ее восприятие потребителем. Они основываются на категории предложения, то есть на товаре и на комплексе маркетинговых мероприятий, сопровождающих его потребление или использование.

Таким образом, прямые методы ценообразования определяют цену товара, а косвенные методы – определяют цену товарного предложения.

Тимофеев В. в своей работе отмечает, что без учета стратегического ценообразования (в научной литературе оно определяется как элемент маркетинга – «маркетинг-микс»), воплощение ценовой стратегии в принципе невозможно [19].

Сагайдак М. предложил методику установления цены, согласно которой, для принятия решения по разработке ценовой политики в первую очередь необходимо выяснить характер конкуренции на рынке. Затем оценить степень зависимости предприятия от других бизнес-структур и государства. В конце определить комплекс ценовых и неценовых мер, которые может использовать предприятие и его конкуренты при изменении конъюнктуры рынка. Для этого необходимо также осуществить процедуру исследования и оценки привлекательности новых рынков, критериев их выбора и методики сопоставления возможностей предприятия и привлекательности рынка [6].

К основным факторам, влияющим на результативность ценовой политики предприятия, Сагайдак М. относит: потенциал предприятия (производственный, сбытовой, человеческий, маркетинговый и т.д.) и потенциал системы ценообразования; разработку и соблюдение четкого алгоритма ценообразования; сбалансированность составляющих процесса ценообразования; рациональность соотношений между результативностью производственно-хозяйственной, маркетинговой и финансово-экономической деятельности предприятия; адаптивность ценовой политики в условиях рынка.

Таким образом, результативность ценовой политики предприятия можно представить как комплексную оценку ее эффективности, гибкости (адаптивности) и конкурентоспособности. В конце имеем устойчивость экономического и финансового развития предприятия.

Определение результативности ценовой политики, по методике Сагайдак М., должно происходить по следующему алгоритму: отбор

показателей, которые должны быть включены в модели результативности ценовой политики предприятия; структурирование системы показателей; экономическая интерпретация и оценка тенденций в изменении показателей (эффективности, гибкости, ценовой конкурентоспособности); моделирование результативности по вариантам.

Кориневым В.А. предложен алгоритм управления маркетинговой ценовой политикой предприятия. Данный методический подход рассматривает управление маркетинговой ценовой политикой как циклический процесс, который по своей сути является совокупностью трех основных блоков: анализ, планирование, контроль и корректировка. В свою очередь, в границах каждого блока предполагается несколько конкретных этапов принятия управленческих решений по уровню цен и маркетинговой ценовой политики в целом [4].

Авторами работы «Идентификация типов и оценка эффективности ценовой политики предприятий торговли» [20] определены пять возможных вариантов направленности ценовой политики предприятий: 1) на максимизацию прибыли от реализации и повышение ее уровня при росте удовлетворенности потребностей; 2) рост удовлетворенности потребностей и требований потребителей при максимизации объема прибыли от реализации; 3) на максимизацию объема прибыли от реализации при ограничении удовлетворения потребностей и требований потребителей; 4) рост удовлетворенности потребностей и требований потребителей, можно достичь только в случае снижения объемов прибыли от реализации; 5) на снижение цены реализации и, соответственно, прибыли от реализации и, при этом, потерю потребителей.

В заключение отметим совершенно иное видение методики ценообразования и ее оценки эффективности в условиях экономики третьего тысячелетия.

Согласно «Новым правилам для новой экономики» [21] сегодня предприятия функционируют в условиях «Сетевой Экономики». Она представляет собой глобальную перестройку нашей жизни, большую, чем все, что было сделано до сих пор. Со своими уникальными возможностями и абсолютно новыми правилами. Те, кто играет по ним, будут процветать, а игнорирующие их погибнут.

Новые законы, управляющие этой глобальной перестройкой, крутятся вокруг нескольких осей. Прежде всего успех начинается определяться не оптимизацией существующих структур, а

изобретениями, прорывами в неизвестность. Во-вторых, идеальной почвой для поиска новых форм и сущностей служит невероятная гибкость и подвижность сетей, именно ее и надо культивировать. В-третьих, привыкание к неизвестному неизбежно приведет к расставанию с косностью традиционных методов. И наконец, разрастание паутины сетевой экономики резко ускоряет цикл «нашел, освоил, выбросил». В этих условиях экономическая ценность не обуславливается затратами труда и редкостью блага, а порождается изобилием и возрастает от повсеместного распространения экономических благ (так называемый «эффект факса» – по аналогии с факс-машиной, приобретающей ценность лишь в тандеме с другим аппаратом). Для сетевой экономики характерен закон обратного ценообразования. Если в традиционной экономике даже незначительное улучшение качества товара обуславливает увеличение его цены, то в информационную эпоху сетевой экономики даже существенное повышение качества через некоторое время способствует снижению цен. В доказательство, мы можем наблюдать снижение мировых цен на мясо и молоко.

Закон обратного ценообразования распространяется на все сферы деятельности человека, поскольку цена – это больше, чем денежное выражение стоимости товара.

Выводы. Ценовая политика является одним из главных факторов конкурентоспособности предприятия в условия рынка. Анализ эффективности системы ценообразования целесообразно проводить не только с позиции уровня цен на конкретные товары, а и комплексной, системной и циклической оценки всех этапов ценообразования с определением степени влияния факторов рыночной среды (спроса и конкуренции).

Основной целью методики оценки ценовой политики предприятий аграрного сектора должно стать обеспечение плановых показателей результативности основной их деятельности и получение прибыли для расширенного воспроизводства за счет реализации эффективного соотношения потребительской ценности товара и затрат на его производство. Достижение этой цели позволит предприятиям улучшить существующие конкурентные позиции на рынке продукции животноводства за счет более эффективного использования знаний и умений и создать основу для прибыльной работы в информационную эпоху сетевой экономики в долгосрочной перспективе.

Литература.

1. Длігач А.О. Маркетингова цінова політика: світовий досвід, вітчизняна практика: [монографія] / А.О. Длігач – К. : ВД «Пофесіонал», 2006. – 304 с.
2. Дугіна С.І. Маркетингова цінова політика / С.І. Дугіна. – К. : КНЕУ, 2005. – 393 с.
3. Корінев В.Л. Маркетинговий підхід до управління ціновою політикою на підприємстві / В.Л. Корінев // Вісник економічної науки України. – № 2. – 2014. – С. 42-47.
4. Корінев В.Л. Цінова політика підприємства: [монографія] В.Л. Корінев. – Донецьк: КНЕУ, 2001. – 257 с.
5. Павленко А.Ф. Маркетингова політика ціноутворення: [монографія] / А.Ф. Павленко, В.Л. Корінев. – К. : КНЕУ, 2004. – 332 с.
6. Сагайдак М.П. Методичні підходи до формування і оцінки результативності цінової політики підприємства на нових ринках / М.П. Сагайдак // Економіка та держава. – № 12. – 2014. – С. 24-28.
7. Тормоса Ю.Г. Ціни та цінова політика: [Навчальний посібник]. – К. : КНЕУ, 2001. – 122 с.
8. Філіпішина Л.М. Комплексна система оцінки цінової політики підприємств роздрібно́ї торгівлі / Л.М. Філіпішина // Вісник економічної науки України. – № 2. – 2009. – С. 156-161.
9. Шпичак О.М. Проблема ціноутворення в контексті купівельної спроможності населення та інфляційних процесів / О.М. Шпичак // Економіка АПК. – 2016. – №6. – С. 59-70.
10. Кравченко О.М. Гармонізація сільськогосподарського виробництва як основа сталого розвитку соціально-економічної системи України / Information aspects of socio-economic systems' development edited by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko [Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts] / О.М.Кравченко – Katowicach : Katowice School of Technology. – 2016. – С. 228-237.
11. Jevons W.S. The Theory of Political Economy, L., 1924. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/jevons/TheoryPoliticalEconomy.pdf>
12. Менгер К. Основания политической экономии / К. Менгер. – Одесса, 1903. – С. 233, 235.
13. Gossen H.H. Entwicklung der Gesetzen des menschlichen Verkehrs. – Berlin, 1927.

14. Дивеева С.А. Эффективность ценообразования как фактор конкурентоспособности предприятия / С.А. Дивеева // Молодой учёный (Ежемесячный научный журнал). – № 4.2 (63.2). – 2014. – С. 121-125.

15. Гуськова Т.Н. Многомерные оценки в экономических исследованиях / Т.Н. Гуськова // Актуальные вопросы науки и практики: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции (г. Тольятти, 04 марта 2013 г.) / Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия. – Тольятти: Кассандра, 2013. – С. 33-36.

16. Економічний аналіз: [Навчальний посібник] / М.А. Болюх, В.З. Бурчевський, М.І. Горбаток та ін.; за ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка. – [Вид. 2-ге, перероб. і доп.]. – К.: КНЕУ, 2003. – 556 с.

17. Кондратенко Н.О. Методичні підходи до ціноутворення в системі маркетингу / Н.О. Кондратенко, М.В. Волкова // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання. Миколаївський національний університет ім. В.О. Сухомлинського. – Випуск 12. – 2016. – С. 272-276.

18. Телетов О.С. Маркетинг продукції виробничо-технічного призначення / О.С. Телетов. – Суми : Вид-во Сумського державного університету, 2002. – 231 с.

19. Тимофесв В.М. Теоретико-методичні підходи щодо ціноутворення / В.М. Тимофесв, Н.Ю. Мардус // Інноваційна економіка – Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – № 1. – 2013. – С. 180-182.

20. Ідентифікація типів та оцінка ефективності цінової політики підприємств торгівлі / М. Дядюк, Н. Власова, С. Голованьова // Схід. – 2010. – № 7 (107). – С. 13-17.

21. Кевин Келли. Новые правила для новой экономики. Двенадцать принципов преуспевания в бурно меняющемся мире (по статье в «Wired» подготовил А. Семенов) [Электронный ресурс] / Келли Кевин // Знание – Сила. – 1998. – № 4. – Режим доступа: <http://vivovoco.astronet.ru>

References.

1. Dlihach A.O. (2006). *Marketynhova tsinova polityka: svitovij dosvid, vitchyzniana praktyka* [Marketing pricing: international experience, national practice]. Kyiv: VD «Pofesional», p. 304 [in Ukrainian].

2. Duhina S.I. (2005). *Marketynhova tsinova polityka* [Marketing pricing]. Kyiv: KNEU, p. 393 [in Ukrainian].

3. Koriniev V.L. (2014). Marketynhovyj pidkhid do upravlinnia tsinovoiou politykoiou na pidpriemstvi [Marketing approach to the management of the enterprise pricing]. *Visnykh ekonomichnoi nauky Ukrainy – Journal of Economic Sciences of Ukraine*, No 2, pp. 42-47 [in Ukrainian].

4. Koriniev V.L. (2001). *Tsinova polityka pidpriemstva [Pricing policy of the enterprise]*. Donetsk, KNEU, p. 257 [in Ukrainian].

5. Pavlenko A.F., and Koriniev V.L. (2004). *Marketynhova polityka tsinoutvorennia [Marketing pricing policy]*. Kyiv: KNEU, p. 332 [in Ukrainian].

6. Sahajdak M.P. (2014). Metodychni pidkhody do formuvannia i otsinky rezul'tatyvnosti tsinovoi polityky pidpriemstva na novykh rynkakh [Methodological approaches to the formulation and evaluation of pricing policy on new markets]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and State*, No 12, pp. 24-28 [in Ukrainian].

7. Tormosa Yu.H. (2001). *Tsiny ta tsinova polityka [Prices and pricing]*. Kyiv: KNEU, p. 122 [in Ukrainian].

8. Filipishyna L.M. (2009). Kompleksna systema otsinky tsinovoi polityky pidpriemstv rozdribnoi torhivli [Comprehensive evaluation system of pricing policy enterprises of retail trade]. *Visnykh ekonomichnoi nauky Ukrainy – Journal of Economic Sciences of Ukraine*, No 2, pp. 156-161 [in Ukrainian].

9. Shpychak O. (2016). Problema tsinoutvorennia v konteksti kupivel'noi spromozhnosti naselennia ta inflatsiinykh protsesiv [The problem of pricing in the context of purchasing power of population and inflation processes]. *Ekonomika APK – Economy AIC*, No 6, pp. 59-70 [in Ukrainian].

10. Kravchenko O. (2016). *Harmonization of agricultural production is the basis of sustainable development of socio-economic system of Ukraine. Information aspects of socio-economic systems' development edited by Aleksander Ostenda and Tetyana Nestorenko [Series of monographs Faculty of Architecture, Civil Engineering and Applied Arts]*. Katowicach: Katowice School of Technology, pp. 228-237 [in Ukrainian].

11. Jevons W.S. (1924). The Theory of Political Economy. Retrieved from <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/jevons/TheoryPoliticalEconomy.pdf> [in English].

12. Menher K. (1903). *Osnovanyia polytycheskoj ekonomyy [Foundations of Political Economy]*. Odessa, pp. 233, 235 [in Russian].

13. Gossen H.H. (1927). *Entwicklung der Gesetzen des menschlichen Verkehrs [Development of the laws of human traffic]*. Berlin [in German].

14. Dyveeva S.A. (2014). Effektyvnost' tsenoobrazovanyia kak faktor

konkurentosposobnosti predpriatyia [The effectiveness of pricing as a factor in the competitiveness of the enterprise]. *Molodoy uchiyonyj* (*Ezhpemesiachnyj nauchnyj zhurnal*) – *Young scientist (monthly scientific journal)*, No 4.2 (63.2), pp. 121-125 [in Russian].

15. Hus'kova T.N. (2013). Mnohomernye otsenky v ekonomicheskikh issledovaniyakh [Multidimensional assessment of economic research] *Aktual'nye voprosy nauky y praktiki: sbornik materialov mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsyy (04 marta 2013 g.)* – Topical issues of science and practice: proceedings of the Interregional Scientific and Practical Conference (March 4, 2013), East Economics and Law Humanities. Tolyatti: Cassandra, pp. 33-36 [in Russian].

16. Chumachenko M.G. (2003). *Ekonomichnyj analiz* [*Economic Analysis*]. Kyiv: KNEU, p. 556 [in Ukrainian].

17. Kondratenko N.O., and Volkova M.V. (2016). Metodichni pidkhody do tsinoutvorennia v systemi marketynhu [Methodological approaches to pricing in the marketing system]. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomik. Elektronne naukove fakhove vydannia. Mykolaiv's'kyj natsional'nyj universytet im. V.O. Sukhomlyn's'koho* – *Global and national economic problems. Electronic scientific specialized edition. Mykolaiv V. Sukhomlyn'sky National University*, Issue 12, pp. 272-276 [in Ukrainian].

18. Teletov O.S. (2002) *Marketynh produktsii vyrobnycho-tekhnichnoho pryznachennia* [Marketing of products manufacturing and technical purposes]. Sumy: Vyd-vo Sums'koho derzhavnoho universytetu, p. 231 [in Ukrainian].

19. Tymofeiev V.M., and Mardus N.Yu. (2013). Teoretyko-metodichni pidkhody schodo tsinoutvorennia [Theoretical and methodological approaches to pricing]. *Innovatsijna ekonomika – Vseukrains'kyj naukovo-vyrobnychyj zhurnal* – *Innovative Economy*, No 1, pp. 180-182 [in Ukrainian].

20. Diadiuk M., Vlasova N., and Holovan'ova S. (2010). Identyfikatsiia typiv ta otsinka efektyvnosti tsinovoï polityky pidpriemstv torhivli [Identification of the types and the effect of pricing policy commercial]. *Skhid – East*, No 7 (107), pp. 13-17 [in Ukrainian].

21. Kevyn Kelly (1998). Novye pravyla dlia novoj ekonomyky. Dvenadsat' pryncypov preuspevaniya v burno meniaiushchiesia myre (po stat'e v «Wired» podhotovyl A. Semenov) [New Rules for the New Economy. Twelve Principles excel in the rapidly changing world (according to an article in the «Wired» prepared A. Semenov)]. *Znanye – Syl'a – Knowledge – power*, No 4. Retrieved from <http://vivovoco.astronet.ru> [in Russian].

Аннотация.

Аманов Батыр. Методические подходы к оценке эффективности ценообразования и ценовой политики.

В условиях деструктивных процессов в экономике Украины проблема повышения эффективности ценообразования предприятий приобретает все большую актуальность. Установлено, что одним из путей ее решения является системный подход к выбору метода определения уровня цен на продукцию. Предложено, что целью методики оценки эффективности ценообразование должно стать получение такого результата, который, с одной стороны, обеспечит предприятию компенсацию расходов и получение целевой прибыли для воспроизводства; с другой — цена отвечает потребительским ценностям, в том числе среди конкурентов. На основе анализа существующих методических подходов, предложено использовать метод обратного ценообразования.

Ключевые слова: методика, система ценообразования, ценовая политика, эффективность, уровень цен, анализ.

Анотація

Аманов Батир. Методичні підходи до оцінки ефективності ціноутворення та цінової політики.

В умовах деструктивних процесів в економіці України проблема підвищення ефективності ціноутворення підприємств набуває все більшої актуальності. Встановлено, що одним із шляхів її вирішення є системний підхід до вибору методу визначення рівня цін на продукцію. Запропоновано, що головною метою методики оцінки ефективності ціноутворення повинно стати отримання такого результату, який, з одного боку, забезпечить підприємству компенсацію витрат і отримання цільового прибутку для відтворення; з іншого — ціна відповідатиме споживчим цінностям, в тому числі серед конкурентів. На основі аналізу існуючих методичних підходів, запропоновано використовувати метод зворотного ціноутворення.

Ключові слова: методика, система ціноутворення, цінова політика, ефективність, рівень цін, аналіз.

Abstract.

Amanov Batir. Methodical approaches to assessment of effectiveness of pricing and pricing policy.

The problem of increasing the efficiency of enterprise pricing is becoming increasingly important in terms of destructive processes in the economy of Ukraine. It was found that one way to solve it is a systematic approach to the choice of method for determining the level of product prices. It is proposed that the aim of assessing the effectiveness of methods of pricing should become obtaining a result that, on the one hand, the company will provide compensation for the costs and obtaining profit target for reproduction; on the other - the price meets customer value, including competitors. Based on an analysis of existing methodological approaches proposed to use the reverse method of pricing.

Key words: methodology, pricing system, pricing policy, efficiency, level of prices, analysis.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

БОБЛАНСЬКИЙ О.Ю., К.ФІЛОС.Н., ДОЦЕНТ,

ГРІДІН О.В., СТ. ВИКЛАДАЧ,

*ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

Постановка проблеми у загальному вигляді. В Україні впродовж останніх декількох років розпочате та поступово реалізується системне реформування суспільно-політичної сфери. Одним з головних напрямків якого є формування та застосування на практиці дієвої кадрової політики саме в органах державного управління та місцевого самоврядування, оскільки від ефективної діяльності персоналу зазначених органів суттєво залежить результативність реформування інших сфер, зокрема соціально-економічної. При цьому необхідно зважати й на те, що підготовка висококваліфікованого персоналу можлива лише за умов дотримання першочергових принципів, серед яких системності, комплексності та дієвості в кадровій роботі відводяться центральні місця. Отже, ефективна кадрова політика в державному управлінні є запорукою успішного розвитку держави. Тільки високопрофесійні кадри, що володіють сучасними теоретичними знаннями, практичними вміннями та навичками управління в змозі забезпечити формування ефективної системи державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз результатів наукових досліджень, які стосуються питань формування та ефективної реалізації державної кадрової політики доводить, що даною проблематикою впродовж тривалого часу достатньо ґрунтовно займаються такі вчені як: Бабкін В.Д. [14], Бакуменко В.Д. [5], Банчук-Петросова О.В. [1], Ващенко К.О. [8], Волик В.С. [2], Дьомін О. [4], Дяченко Н. [3], Канавець М.В. [6], Коваленко Є.О. [7], Ковбасюк Ю.В. [8], Леліков Г. [4], Малиновський В.Я. [9], Мельник І.М. [10], Михненко А.М. [5], Нижник Н.Р. [12], Оболенський О.Ю. [11], Олуйко В.М. [12], Охотський Е. [13], Приходько В.А. [15], Сороко В. [4], Сурмін Ю.П. [5], Шемпученко Ю.С. [14]. Проте, зважаючи на системні зміни, що відбуваються на всіх рівнях державного управління, зазначена проблема є актуальною і на даний час.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є вивчення теоретичних аспектів, виявлення основних проблем та окреслення пріоритетних напрямків реалізації державної кадрової політики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Єдиного визначення державної кадрової політики в літературі та законодавстві на сьогодні не існує.

Під політикою (від грец. «politika» – державна діяльність) традиційно розуміють організаційну, регулятивну і контрольну сферу суспільства, у межах якої здійснюється соціальна діяльність, спрямована головним чином на досягнення, утримання і реалізацію влади індивідами та соціальними групами задля здійснення власних запитів і потреб. В інституційному плані суб'єктами політики є соціальні інститути, групи інтересів, політичні рухи, профспілки, партії, держава. Саме держава виступає визначальним суб'єктом здійснення політики, синтезуючи у своїй діяльності об'єктивні тенденції суспільного розвитку та суб'єктивні потреби і інтереси людей [14, с. 258].

Так в енциклопедичному словнику з державного управління наводиться таке його визначення: «Кадрова політика – один із найважливіших напрямів державного управління, орієнтований на потребу публічної адміністрації в кадрах, що полягає в стратегічній діяльності із цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, розвитку та використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної влади» [5, с. 305].

Кадрова політика – явище багаторівневе. Існує загальнонаціональна кадрова політика, зумовлена історичними та політичними традиціями, менталітетом народу, уподобаннями політичних еліт. Розрізняють державну та регіональну кадрові політики, а також кадрову політику в органах місцевого самоврядування. У недержавному, приватному секторі є своя корпоративна, приватна та навіть особиста кадрова політика.

Малиновський В.Я. зазначає, що «кадрова політика – це визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, що встановлює завдання зовнішньої кон'юнктури організації та завдання щодо ставлення до персоналу власної організації» [9, с. 78].

Зупинимо свою увагу та більш детально розглянемо тлумачення поняття саме державної кадрової політики.

І. Мельника трактує поняття державної кадрової політики наступним чином: «... це політика держави у сфері державної служби,

головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно здійснювати завдання та функції Української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями покладених на них службових повноважень» [10].

За визначенням В. Приходько, державна кадрова політика визначає місце й роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями та принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їх оцінювання, шляхи вдосконалення підготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу [15].

Відповідно до поглядів В. Олуйка, державна кадрова система – це система організаційних, правових та інших заходів уповноважених державою суб'єктів щодо формування кадрового забезпечення органів держави, державних підприємств, установ і організацій, що забезпечують виконання функцій держави [12, с. 21].

За твердженням Є. Охотського державна кадрова політика передбачає здійснення адекватних заходів з розвитку кадрового потенціалу, оволодіння сучасними формами й методами підбору, використання та оцінювання кадрів, заходи щодо мотивації праці, формування резерву й організації професійного навчання кадрів [13, с. 494].

На думку Ю. Ковбасюка, державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку й раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності [8, с. 3].

О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко під державною кадровою політикою розуміють державну стратегію, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів, усіх людських ресурсів держави. Тільки на загальнодержавному рівні кадрова політика як частина державної політики в цілому є інтегральним відображенням групових, місцевих, корпоративних та інших інтересів, стає власне політичною стратегією [4].

Отже, державна кадрова політика безпосередньо пов'язана із соціальною сутністю держави, є точним зліпком існуючого типу держави.

З багатьох підходів до визначення цього явища на думку Коваленко Є.О. оптимальним є таке: державна кадрова політика – це

система теоретичних знань, поглядів, установок державних органів, недержавних організацій, посадових осіб, спрямована на встановлення стратегії, принципів і пріоритетів цієї політики, на визначення кадрової доктрини, ефективних форм і методів кадрової діяльності [7].

Отже, державна кадрова політика є соціальним регульованим процесом, цілеспрямованим інструментом влади, одним із найважливіших управлінських важелів. Пріоритетне завдання державної кадрової політики полягає у формуванні професійно підготовлених, високоморальних державних службовців, а метою – формування такого кадрового потенціалу, який у професійних і ділових відносинах дозволяв би забезпечувати ефективне функціонування і розвиток державного апарату [3, с. 204]. Саме тому «розробка науково обґрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішого передумовою зміцнення держави [11]».

З урахуванням того, що «державна служба – це професійна діяльність державних службовців з підготовки пропозицій щодо формування державної політики, забезпечення її реалізації та надання адміністративних послуг», потрібно визначати її основні цілі реалізації державної кадрової політики, якими є [3, с. 204]:

- залучення до роботи в державному управлінні висококваліфікованих спеціалістів з різних сфер;
- формування кадрового резерву управлінського персоналу;
- посилення вимог до моральних якостей осіб, що залучаються до управлінської діяльності;
- впровадження сучасних технологій управління персоналом;
- активізація профорієнтаційної роботи;
- забезпечення державної підтримки наукових досліджень у сфері розвитку людського потенціалу тощо.

У процесі розробки державної кадрової політики виділяють такі етапи [3, с. 205]:

- розробка кадрової доктрини;
- формування концепції державної кадрової політики, визначення її змісту;
- розробка програм;
- розробка та налагодження механізмів реалізації кадрової політики, розв'язання її окремих проблем.

Проте нинішня державна кадрова політика в Україні містить безліч протиріч, які потребують негайного їх усунення.

Однією з ключових проблем підвищення ефективності кадрової політики держави є недооцінка складнощів, пов'язаних з подоланням залишкових проявів впливу негативних аспектів командно-адміністративної системи, тому розробка концептуальних засад державної кадрової політики потребує врахування [3, с. 206]:

- наукових принципів пізнання соціальних явищ;
- критичного осмислення та творчого застосування накопиченого наукового знання в галузі управління та наукової діяльності;
- реального стану кадрового корпусу;
- критичного аналізу зарубіжного досвіду роботи з кадрами, його адаптації до умов України, враховуючи традиції та ментальні особливості.

Зауважимо, що сучасна кадрова політика має базуватись на наступних принципах [1, с. 134]:

- соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення;
- збалансованість суспільних та індивідуальних інтересів;
- професіоналізм;
- відповідальність;
- взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем;
- партнерство держави і недержавного секторів;
- безперервність тощо.

На думку багатьох вчених теоретиків та практиків пріоритетними завданнями формування і реалізації ефективної державної кадрової політики є [3, с. 209]:

- пророблення нормативно-правових актів про засади державної кадрової політики, розроблення державної цільової програми;
- забезпечення належного державного фінансування цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу держави;
- розроблення механізмів прогнозування, планування, постійного моніторингу кадрових потреб у державі;
- розроблення механізмів залучення висококваліфікованих фахівців до формування та реалізації державної кадрової політики;
- посилення профорієнтаційної роботи серед молоді;
- державне регулювання програм навчання та підвищення кваліфікації;
- формування кадрів нової генерації з урахуванням соціального прогресу тощо.

Висновки. Підсумовуючи зазначене вище можна зробити висновок, що запорукою успішного розвитку та процвітання держави, передумовою її зміцнення є ефективна кадрова політика в державному управлінні, пріоритетне завдання якої полягає у підготовці професійно підготовлених, високоморальних державних службовців, покликаних забезпечувати ефективне функціонування і розвиток державного апарату.

Література.

1. Банчук-Петросова О.В. Методологічні основи сучасної державної кадрової політики України / О.В. Банчук-Петросова // Економіка та держава. – 2013. – № 11. – С. 133-135.
2. Волик В.С. Державна кадрова політика в Україні: теоретичні засади та перспективні напрями удосконалення / В.С. Волик // Теорія та практика державного управління. – 2015. – Вип. 3. – С. 167-172.
3. Дяченко Н. Застосування соціально-політичного прогнозування під час формування державної кадрової політики / Н. Дяченко // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2013. – Вип. 1. – С. 203-210.
4. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби [Електронний ресурс] / О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко // Вісник державної служби України. – 2001. – № 2. – Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=37667&cat_id=37402.
5. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Тропчинського, Ю.П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.
6. Канавець М.В. Актуальні проблеми формування засад державної кадрової політики в Україні [Електронний ресурс] / М.В. Канавець // Державне будівництво. – 2013. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2013_2_24.
7. Коваленко Є.О. Теоретичні підходи до вивчення державної кадрової політики / Є.О. Коваленко // Держава та регіони. Сер.: Державне управління. – 2013. – № 3. – С. 68-72.
8. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.
9. Малиновський В.Я. Словник термінів і понять з державного управління / В.Я. Малиновський. – [2-ге вид., доп. і виправ.]. – К.: Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2005. – 254 с.

10. Мельник І.М. Особливості державної кадрової політики у сфері вдосконалення механізмів добору персоналу державної служби [Електронний ресурс] / І.М. Мельник. – Режим доступу: www.academy.gov.ua.

11. Оболенський О.Ю. Державне управління, державна служба і місцеве самоврядування / О.Ю. Оболенський. – Хмельницький : Поділля, 1999. – 570 с.

12. Олуйко В.М. Кадри регіонів України: становлення та розвиток: [монографія] / В.М. Олуйко; за ред. Н.Р. Нижник, Г.І. Лелікова. – К. : Наук. світ, 2001. – 237 с.

13. Охотский Е. Книга работника кадровой службы: [учебно-справочное пособие] / Е. Охотский. – М. : Экономика, 1998. – 494 с.

14. Політологічний енциклопедичний словник / За ред. Ю.С. Шемпученка, В.Д. Бабкіна. – К. : Генеза, 1997. – 400 с.

15. Приходько В.А. Місцева влада у світі сучасної державної кадрової політики [Електронний ресурс] / В.А. Приходько // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. – Х. : ХарPI НАДУ «Магістр», 2009. – Вип. 1 (24). – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/ebook/tpdu/2009-1/doc/4/04.pdf>.

References.

1. Banchuk-Petrosova O.V. (2013). Metodologichni osnovi suchasnoyi derzhavnoyi kadrovoyi politiki Ukrayini [Methodological foundations of the modern state personnel policy of Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava – The economy and the state*, No 11, pp. 133-135 [in Ukrainian].

2. Volik V.S. (2015). Derzhavna kadrova politika v Ukrayini: teoretichni zasady ta perspektivni napryami udoskonalennya [State personnel policy in Ukraine: theoretical foundations and promising directions for improvement]. *Teoriya ta praktika derzhavnogo upravlinnya – Theory and practice of public administration*, issue 3, pp. 167-172 [in Ukrainian].

3. Dyachenko N. (2013). Zastosuvannya sotsialno-politichnogo prognozuvannya pid chas formuvannya derzhavnoyi kadrovoyi politiki [The application of socio-political forecasting during the formation of the state policy]. *Derzhavne upravlinnya ta mistseve samovryaduvannya – Public administration and local self-government*, issue 1, pp. 203-210 [in Ukrainian].

4. Domin O., Lelikov G., and Soroko V. (2001). Derzhavna kadrova politika: sistema roboti z kadrami derzhavnoyi sluzhbi [Public personnel policy: the system of work with personnel of the state service] *Visnik derzhavnoyi sluzhbi Ukrayini – Bulletin of public service of Ukraine*, No 2 Retrieved from

http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=37667&cat_id=37402 [in Ukrainian].

5. Surmin Yu.P., Bakumenko V.D., Mihnenko A.M. et al. (2010). *Entsiklopedichnyi slovník z derzhavnogo upravlinnya* [Encyclopedic dictionary of public administration]. Yu.V. Kovbasyuk, V.P. Troshchinskyy, Yu.P. Surmin (Eds.). Kyiv: NADU, p. 820 [in Ukrainian].

6. Kanavets M.V. (2013). Aktualni problemi formuvannya zasad derzhavnoyi kadrovoyi politiki v Ukraini [Actual problems of formation of principles of the state personnel policy in Ukraine]. *Derzhavne budivnitstvo – State-building*, No 2 Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2013_2_24 [in Ukrainian].

7. Kovalenko E.O. (2013). Teoretichni pidhodi do vivchennya derzhavnoyi kadrovoyi politiki [Theoretical approaches to the study of public personnel policies]. *Derzhava ta regioni. Ser.: Derzhavne upravlinnya – The state and the regions. Series: Public administration*, No 3, pp. 68-72 [in Ukrainian].

8. Kovbasyuk Yu.V., Vashchenko K.O., Surmin Yu.P. et al. (2012). *Derzhavna kadrova politika v Ukraini: stan, problemi ta perspektivi rozvitku* [State personnel policy in Ukraine: state, problems and prospects of development]. Kyiv: NADU, p. 72 [in Ukrainian].

9. Malinovskiy V.Ya. (2005). *Slovník terminiv i ponyat z derzhavnogo upravlinnya* [Dictionary of terms and concepts of public administration]. (2d ed.). Kyiv: Tsentr spriyannya institutsiynomu rozvitku derzhavnoyi sluzhbi, p. 254 [in Ukrainian].

10. Melnik I.M. (n.d.). Osoblivosti derzhavnoyi kadrovoyi politiki u sferi vdoskonalennya mehanizmv doboru personalu derzhavnoyi sluzhbi [Features of the state policy in the sphere of improvement of mechanisms of personnel selection of public service]. *academy.gov.ua* Retrieved from www.academy.gov.ua [in Ukrainian].

11. Obolenskiy O.Yu. (1999). *Derzhavne upravlinnya, derzhavna sluzhba i mistseve samovryaduvannya* [Public administration, civil service and local government]. Khmelnytsky: Podillya, p. 570 [in Ukrainian].

12. Oluyuko V.M. (2001). *Kadri regioniv Ukraini: stanovlennya ta rozvitok* [Footage of the regions of Ukraine: formation and development]. N.R. Nizhnik, G.I. Lelikova (Eds.). Kyiv: Nauk. svit, p. 237 [in Ukrainian].

13. Ohotskiy E. (1998). *Kniga rabotnika kadrovoj sluzhby* [The book of the worker of personnel service]. Moscow: Jekonomika, p. 494 [in Russian].

14. Shemshuchenko Yu.S., and Babkin V.D. (Eds.). (1997). *Politologichnyi entsiklopedichnyi slovník* [Politological encyclopedic dictionary]. Kyiv: Geneza, p. 400 [in Ukrainian].

15. Prihodko V.A. (2009). *Mistseva vlada u svitli suchasnoyi derzhavnoyi kadrovoyi politiki* [Local authorities in the light of modern public personnel policy]. *Teoriya ta praktika derzhavnogo upravlinnya: zhb. nauk. pr. – Theory and practice of public administration: collection of scientific papers*, issue 1 (24). Retrieved from <http://www.kbuapa.kharkov.ua/ebook/tpdu/2009-1/doc/4/04.pdf> [in Ukrainian].

Анотація.

Бобловський О.Ю., Грідін О.В. Теоретичні аспекти та пріоритетні напрямки реалізації державної кадрової політики.

В статті досліджені питання формування та ефективної реалізації державної кадрової політики в Україні. Вивчені теоретичні аспекти, виявлені основні проблеми та окреслені пріоритетні напрямки реалізації державної кадрової політики. Визначені основні цілі реалізації державної кадрової політики в сучасних умовах реформування державної служби. Вивчені основні принципи та пріоритетні завдання формування і реалізації державної кадрової політики.

Ключові слова: *кадрова політика, державне управління, місцеве самоврядування, персонал.*

Аннотация.

Бобловський А.Ю., Гридин А.В. Теоретические аспекты и приоритетные направления реализации государственной кадровой политики.

В статье исследованы вопросы формирования и эффективной реализации государственной кадровой политики в Украине. Изучены теоретические аспекты, выявлены основные проблемы и обозначены приоритетные направления реализации государственной кадровой политики. Определены основные цели реализации государственной кадровой политики в современных условиях реформирования государственной службы. Изучены основные принципы и приоритетные задачи формирования и реализации государственной кадровой политики.

Ключевые слова: *кадровая политика, государственное управление, местное самоуправление, персонал.*

Abstract.

Boblowsky O.Y, Gridin O.V. Theoretical aspects and priority directions of implementation of state personnel policy.

The article studies the issues of formation and effective implementation of state personnel policy in Ukraine. Studied theoretical aspects, the basic problems and the delineation of priority areas for implementation of state personnel policy. The main aims of implementation of the state personnel policy in modern conditions of reforming of public service. Studied the basic principles and priorities of the formation and implementation of state personnel policy.

Key words: *personnel policy, public administration, local government, staff.*

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*МАКОДА С.А., К.Е.Н., ДОЦЕНТ, НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Обліково-аналітичне забезпечення управління підприємством посідає одне з основних місць в системі зміцнення економічного потенціалу, посилення конкурентоспроможності та соціального статусу господарюючих суб'єктів, поліпшення умов господарювання і створення потенціалів для зростання дохідності продукції, яка виготовляється. Одним з шляхів удосконалення обліково-аналітичного забезпечення є вивчення та вирішення питання оцінки результативності виробничо-господарської діяльності.

На сьогоднішній день питання економічного змісту та аналітичного забезпечення обліку залишаються відкритими. Не до кінця вивчені та досліджені значна кількість суперечливих положень в частині системного аналізу господарської та фінансової діяльності підприємства, що і підкріплює значущість формування обліково-аналітичного забезпечення управлінської діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день немає однозначного погляду на порядок формування обліково-аналітичного забезпечення управління підприємством. Однак можна з впевненістю говорити, що вивченню цього питання присвячені праці великої кількості дослідників. Так вчений-економіст Пуцентейло П.Р. посилається, в своїх працях, і ми повністю його підтримуємо, на вчення з цього напрямку, які розпочалися ще у середині 90-х рр. XX ст., Поповою Л.В. Вона ввела поняття «обліково-аналітична система», яка направлена на впорядкування інформації облікового характеру [1, с. 35].

Дослідження теоретико-методичних питань обліково-аналітичного забезпечення довели, що в цілому дана проблема досліджувалась і багато вітчизняних та зарубіжних вчених висловили свої точки зору стосовно цього питання.

Теоретико-методичні та практичні проблеми проведення економічного аналізу в підприємстві досліджені в наукових публікаціях Гуздинського О.Д. [2], Кіндрацької Г.І. [3], Лазарішиної І.Д. [4], Шеремета А.Д. [5], та багато інших, однак потреба в вивченні та подальшому дослідженні цього питання залишається відкритою і

потребує дослідження в частині організації обліково-економічного аналізу в підприємстві.

Формулювання цілей статті. Мета дослідження полягає в уточненні та обґрунтуванні значення обліково-аналітичного забезпечення в здійсненні управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток підприємства зумовлений ефективним його функціонуванням, саме для забезпечення високого рівня ефективності потрібна чітка та стабільна система управління. Обліково-аналітичне забезпечення здатне поєднувати в собі такі основні функції ефективного управління як: облік, аналіз, аудит. Так, окремі дослідники характеризують досліджувану категорію як повністю або частково децентралізовану системою, в рамках якої здійснюються функції збору, обробки та оцінки всіх видів інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень [1, с. 36].

Не можна говорити, що саме така думка повністю відображає суть досліджуваного питання обліково-аналітичного забезпечення управління підприємством. Потрібно брати до уваги аналітичні дані, які є основою для економічного обґрунтування прийняття стратегічних рішень, зокрема, раціоналізації обсягів виробництва, оптимізації перспектив подальшого розвитку економіки та підприємства. Велике значення має дослідження ступеня аналітичності інформації. В загальному вигляді під аналітичність інформації слід розуміти її точність та відповідність вимогам і завдання економічного аналізу. Аналітичність даних – це деталізація даних, які містяться в обліку та розмежовуються за важливими економічними ознаками. Так Кузьминський А.М. стверджує, що під аналітичною інформацією перш за все слід розуміти результативні показники, необхідні при проведенні аналізу для отримання таких показників використовують різну економічну інформацію: облікову, планову, оперативну [6, с. 43].

Значення обліково-аналітичної системи, на думку Попової Л.В., Маслова Б.Г. та Маслової І.А., полягає в об'єднаному аналізі облікових і аналітичних даних по декільком операціям в єдиний процес, проведенні оперативного мікроаналізу, дотримання умов безперервності цього процесу і використанні його результатів при виробленні рекомендацій для прийняття управлінських рішень. При цьому загальна методологія та нормативні положення обліку та аналізу удосконалюються для раціонального використання в єдиній обліково-аналітичній системі [1, с. 36].

Великого значення для розкриття основної ідеї системи обліково-аналітичного забезпечення має нормативно-правова її частина. Так склалося, що на сьогоднішній день розвиток економіки

України в цілому і підприємства окремо, тісно залежить від реформаторських зрушень, які диктуються європейським вектором розвитку і несуть на меті максимізацію ефективності діяльності як економіки країни так і кожного підприємства окремо. Вимоги до обліково-аналітичної інформації мають відображення у принципах бухгалтерського обліку, які зафіксовані у ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV [7].

Інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності на підприємстві передбачає:

- дослідження та розуміння економічних законів, принципів і тенденцій;
- підвищення науково-економічної обґрунтованості стратегічних і тактичних планів і нормативів;
- вивчення виконання планів і дотримання нормативів;
- пошук резервів підвищення ефективності виробництва;
- визначення економічної ефективності використання ресурсів;
- прогнозування результатів;
- дослідження комерційного ризику;
- порівняльний аналіз маркетингових заходів;
- підготовка аналітичних матеріалів.

Система аналітичного забезпечення, діючи безперервно, підвищує якість і розширює сферу практичного застосування інформації, позитивно впливаючи на якість звітності у процесі її підготовки і складання, тобто на ефективність управлінської інформації для сторонніх користувачів. У цьому головне призначення і головна суть аналітичної системи, реалізацію якої доцільно покласти на аналітика і бухгалтера, що займається первинною обліковою та аналітичною інформацією. Поняття «аналітичне забезпечення» застосовується для визначення якісного стану облікових і аналітичних процесів, які є необхідними, для задоволення інформаційних потреб керівників і достатніми для прийняття управлінських рішень [8, с. 197].

Умови формування повноцінного обліково-аналітичного забезпечення залежать від ряду факторів впливу, до яких можна віднести налагодженість системи збору інформації, узагальнення та обробки її потоків, оперативність реагування, чіткість та координація управлінських дій та рішень як результат. Значущість аналітичного забезпечення підкреслюється ще й тим, що завдяки їй виконується функція візуалізації фінансової картини даних по підприємству та виникає можливість створення максимально комфортних та перспективних умов для економічного зростання та розвитку підприємства.

Висновки. Отже, можна сказати, що безперечними залишається факт актуальності обліково-аналітичного забезпечення в управлінні підприємством. Встановлено, що цей процес не можливий без дотримання ряду положень та принципів облікового, аналітичного та аудиторського характеру. Якість управлінських рішень, які формуються на основі обліково-аналітичного забезпечення, залежить від оперативності та точності інформаційного забезпечення даного процесу та швидкості реагування на зміни в ньому. Для більш ефективної процедури налагодження системи обліково-аналітичного забезпечення мають створюватися всі умови на підприємстві, адже наслідком роботи системи є якість управлінських дій та прибутковість підприємства в кінцевому результаті.

Література.

1. Попова В. Основные теоретические принципы построения учетно-аналитической системы / А.В. Попова, Б.Г. Маслов, И.А. Маслова // Финансовый менеджмент. – 2003. – № 5. – С. 34-37.
2. Гудзинський О.Д. Теоретичні аспекти формування обліково-аналітичного механізму менеджменту / О.Д. Гудзинський, Г.Г. Кірейцев, Т.М. Пахомова // Облік і фінанси АПК. – 2008. – № 3. – С. 89-93.
3. Кіндрацька Г.І. Економічний аналіз : [підручник] / Г.І. Кіндрацька, М.С. Білик, А.Г. Загородній. – Львів : «Магнолія 2006», 2008. – 440 с.
4. Лазаришина І.Д. Економічний аналіз в Україні: історія, методологія, практика : [монографія] / І.Д. Лазаришина – Рівне : НУВГП, 2005. – 369 с.
5. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа : [учебник] / А.Д. Шеремет. – [3-е изд., доп.]. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
6. Кузьминский А.Н. Учетная и аналитическая информация в объединении / А.Н.Кузьминский. – К. : Высшая школа, 1978. – 96 с.
7. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України: від 16 липня 1999 р., № 966-XIV / Верховна Рада України. – Офіц. вид. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
8. Пуцентайло П.Р. Особливості функціонування аналітичного забезпечення підприємств / П.Р. Пуцентайло // Інноваційна економіка. – 2015. – № 1. – С. 194-198.

References.

1. Popova L.V., Maslov B.G., and Maslova I.A. (2003). Osnovnye teoreticheskie printsipy postroeniya uchetho-analiticheskoy sistemy [The main theoretical principles of accounting and analysis system]. *Finansovyy menedzhment – Financial management*, No 5, pp. 34-37 [in Russian].
2. Gudzins'kiy O.D., Kireytshev G.G., and Pakhomova T.M. (2008). Teoretichni aspekti formuvannya oblikovo-analitichnogo mekhanizmu menedzhmentu [Theoretical aspects of formation of accounting and analytical mechanism for management]. *Oblik i finansi APK – Accounting and Finance AIC*, No 3, pp. 89-93 [in Ukrainian].
3. Kindrats'ka G.I., Bilik M.S., and Zagorodniy A.G. (2008). *Ekonomichniy analiz [Economic analysis]*. Lvov: «Magnoliya 2006», p. 440 [in Ukrainian].
4. Lazarishina I.D. (2005). *Ekonomichniy analiz v Ukraini: istoriya, metodologiya, praktika [Economic analysis: history, methodology, practice]*. Rovno: NUVGP, p. 369 [in Ukrainian].
5. Sheremet A.D. (2011). *Teoriya ekonomicheskogo analiza [The theory of economic analysis]*. (3d ed.). Moscow: INFRA-M, p. 352 [in Russian].
6. Kuz'minskiy A.N. (1978). *Uchetnaya i analiticheskaya informatsiya v ob'edinenii [Accounting and analytical information in the Union]*. Kyiv: Vysshaya shkola, p. 96 [in Russian].
7. Pro bukhgalters'kiy oblik i finansovu zvitnist' v Ukraini: Zakon Ukraini: vid 16 lipnya 1999 p., № 966-XIV [On accounting and financial reporting in Ukraine": the Law of Ukraine of 16 July 1999, No. 966-XIV]. (1999, 16 July)./ *Verkhovna Rada Ukraini – The Verkhovna Rada Of Ukraine*. Retrieved from <http://zakon.rada.gov.ua> [in Ukrainian].
8. Putsentylo P.R. (2015). Osoblivosti funktsionuvannya analitichnogo zabezpechennya pidpriemstv [Peculiarities of functioning of analytical support of enterprises]. *Innovatsiyna ekonomika – Innovative economy*, No 1, pp. 194-198 [in Ukrainian].

Анотація.

Макода С.А. Обліково-аналітичне забезпечення управління підприємством.

Метою написання статті є розгляд значення аналітичного забезпечення діяльності підприємств. Теоретичною і методологічною основою статті є положення наукових думок вітчизняних та зарубіжних вчених. Були застосовані методи: аналізу і синтезу – для вивчення об'єкта і предмета дослідження; абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення та формулювання висновків); конструктивний та експериментальний (формування управлінського рішення за допомогою аналітичного забезпечення). Встановлено що процес обліково-аналітичного забезпечення базується на дотриманні ряду положень та принципів облікового, аналітичного та аудиторського характеру. Обгрунтовано методичні підходи щодо аналітичного забезпечення процесу управління

підприємством. Встановлено, що аналітичне забезпечення — це система збору та обробки даних, що передбачає подальше прийняття рішень, від яких і залежить прибутковість підприємства. Уточнено мету аналітичного забезпечення управління підприємствами. Запропоновано шляхи оптимізації обліково-аналітичного забезпечення в управлінні підприємством.

Ключові слова: аналіз, обліково-аналітичне забезпечення, аналітичне забезпечення, інформація, управління.

Аннотация.

Макода С.А. Учетно-аналитическое обеспечение управления предприятием

Целью написания статьи является рассмотрение значения аналитического обеспечения деятельности предприятий. Теоретической и методологической основой статьи является положение научных мыслей отечественных и зарубежных ученых. Были применены методы: анализа и синтеза — для изучения объекта и предмета исследования; абстрактно-логический (теоретические обобщения и формулирования выводов) конструктивный и экспериментальный (формирование управленческого решения с помощью аналитического обеспечения). Установлено, что процесс учетно-аналитического обеспечения базируется не соблюдении ряда положений и принципов учетного, аналитического и аудиторского характера. Обоснованы методические подходы аналитического обеспечения процесса управления предприятием. Установлено, что аналитическое обеспечение — это система сбора и обработки данных, предусматривающий дальнейшее принятие решений, от которых зависит прибыльность предприятия. Уточнена цель аналитического обеспечения управления предприятиями. Предложены пути оптимизации учетно-аналитического обеспечения в управлении предприятием.

Ключевые слова: анализ, учетно-аналитическое обеспечение, аналитическое обеспечение, информация, управление.

Abstract.

Makoda S.L. Accounting and analytical management of the enterprise.

The purpose of writing is to examine the importance of analytical support activity. The theoretical and methodological basis of the article is the provision of scientific opinions domestic and foreign scientists. Were the methods: analysis and synthesis — to study the object and subject of study; abstract logical (theoretical generalizations and drawing conclusions); constructive and experimental (building management solutions via analytical software). It was established that the process of accounting and analytical support based not subject to certain provisions and principles of accounting, analytical and audit function. Grounded methodological approaches to analytical support for process management. Found that analytical support — a system for collecting and processing data provides further decisions on which depends the profitability of the company. Specified purpose analytical software enterprise management. The ways of optimization of accounting and analytical support in enterprise management

Keywords: analysis, accounting and analytic support, analytic support, information, management.

ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ГАРМОНІЗАЦІЇ ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

***РИЖИКОВА Н.І., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
БІРЧЕНКО Н.О., СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІАБСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. Подальший розвиток економіки держави, окремого підприємства, фірми неможливий без інтеграції з іншими суб'єктами господарювання як всередині держави, так і за її межами. Глобалізація світогосподарських зв'язків об'єктивно породжує необхідність гармонізації національної податкової системи. Основним шляхом узгодження правових норм України та ЄС у податковій сфері, є приведення нормативно-правових актів України у відповідність до законодавства ЄС, їх імплементація з метою поступового досягнення повної відповідності права України до європейського права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню реформування податкової системи України та залученню позитивного світового досвіду в цій сфері присвячено багато робіт вітчизняних фахівців-економістів. Зокрема необхідно відмітити праці В. Андрушенка, Г. Василевської, В. Гейця, А. Крисоватого, І. Луніної, А. Соколовської, В. Федосова, А. Чуприної та інших. Однак поза увагою дослідження залишають нові тенденції розвитку оподаткування в умовах глобалізації та їх практичне застосування у вітчизняній податковій системі.

Ціллю статті є розгляд проблемних аспектів вітчизняної податкової системи в умовах глобалізації світогосподарських зв'язків та запропонування шляхів приведення нормативно-правових актів України у сфері оподаткування у відповідність до законодавства ЄС.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гармонізація оподаткування вперше проявилась і її почали застосовувати наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. під час створення митних союзів ряду країн. Основні причини гармонізації пов'язані з необхідністю вільного руху товарів, послуг, робочої сили і капіталів на наддержавному рівні.

У вузькому розумінні гармонізація стосується ставок оподаткування і податкової бази, а в ширшому – всієї податкової системи. Перші спроби гармонізації стосувалися непрямих податків і успішно завершилися запровадженням ПДВ (1968 р.), проте не бракувало уваги і до прямих податків. Ще у 1962 р. Звіт Ноймарка передбачав запровадження уніфікованої системи оподаткування прибутку компаній з мінімальною ставкою на рівні 15 %. Наступні ініціативи – програма гармонізації прямих податків (1967 р.), Звіт Ван ден Темпеля (1972 р.), пропозиції щодо гармонізації податку на прибуток (1975 р.) – передбачали повномасштабну уніфікацію підходів до оподаткування компаній. З початку 90-х років XX ст. нові рекомендації щодо оподаткування (1990 р.) та Звіт Рудінга (1992 р.) змістили акценти у бік окремих елементів податкової системи, не передбачаючи її повну уніфікацію. Звіт Болкенштейна (2001 р.) запропонував спільну базу оподаткування лише для тих компаній, діяльність яких поширюється на декілька країн [1].

Сучасні переваги гармонізації вбачаються у профілактиці податкового арбітражу, зменшенні перешкод для ділової активності у межах ЄС та усуненні деформацій під час розміщення капіталу. Зближення податкових систем країн з відмінними політичними і соціально-культурними характеристиками передбачає розробку та впровадження механізмів фіскального регулювання на всіх ієрархічних рівнях інтеграційного угруповання, але залишається гострим та політично дискусійним.

Процес гармонізації податків стикається з вирішенням двох протилежних за своєю суттю проблем. Сутність першої полягає у тому, що утворення єдиного внутрішнього ринку передбачає уніфікацію податкового законодавства. Особливо це стосується отриманого прибутку підприємств і доходів інвесторів, тому що тільки вирішення цієї проблеми дає можливість капіталу вільно пересуватися між країнами-членами ЄС та уникнути бар'єрів, які стримують розвиток науково-технічної інтеграції та поширення найновіших досягнень науки, техніки та технології між державами. З другого боку, проведення гармонізації податків, його ставок, надання різних пільг по інвестиціях торкається внутрішньої політики держави, об'єктивно зменшує розмір отриманих податків у дохідну частину бюджету держави. Крім того, зменшується вплив уряду держави на внутрішніх виробників. Тому вирішення цих проблем має велике значення [2].

Процес гармонізації здійснюється поетапно. Виділяють 5 основних етапів:

- визначення галузей законодавства, що вимагають гармонізації; виділення сфер і проблемних питань у рамках окремої галузі;
- проведення порівняно-правового аналізу національних податкових законодавств;
- узгодження переліку національних законодавчих і інших нормативно-правових актів, що підлягають гармонізації;
- синхронне прийняття гармонізованих актів податкового законодавства;
- здійснення контролю над реалізацією рішень із питань гармонізації;

Гармонізацію податкового законодавства, яка зовні сприймається як зниження податкового тиску, зумовлюють дві групи причин:

1. Потреба у підвищенні конкурентоспроможності європейських економік у протистоянні з іншими «центрами» світової економіки.

2. Привабливість податкової конкуренції, передусім для бідніших країн. Упродовж 60-90-х років XX ст. посилення соціальної орієнтації західноєвропейських економік зумовило істотне збільшення урядових видатків, що супроводжувалося відчутним посиленням податкового тиску.

Основні напрями гармонізації податкового законодавства мають передбачати уніфікацію:

- ставок ПДВ та акцизів;
- нарахувань на фонд заробітної плати (або коштів праці);
- ставок індивідуального та корпоративного прибуткового оподаткування;
- правил оподаткування інвестиційного доходу;
- адміністрування податкової системи.

Важливо зазначити, що європейська податкова гармонізація підкоряється також таким принципам як «пропорційність» і «субсидіарність». Інститути ЄС не мають права самостійно встановлювати норми оподаткування, без їх попереднього узгодження з країнами-членами ЄС. В напрямку гармонізації в країнах ЄС базовим є також принцип «податкової недискримінації», який базується на двох основних положеннях:

1. Неможливості прямого або непрямого обкладення внутрішніми податками однією державою-членом ЄС продукції іншої

держави-члена ЄС в розмірах, що перевищують оподаткування національної продукції.

2. Держава-член ЄС не повинна обкладати продукцію інших держав-членів ЄС внутрішніми податками з метою непрямого захисту іншої продукції.

Україна першою серед держав СНД 16 червня 1994 р. визначила свої відносини з ЄС Угодою про партнерство і співробітництво [3].

Уніфіковану наднаціональну квазіподаткову систему ЄС можна представити у вигляді такої класифікації платежів, що стали основним джерелом фінансування спільного бюджету співтовариства.

1. Сільськогосподарські податки: податок на імпорتنу й експортну сільськогосподарську продукцію при операціях з торговими партнерами з країн, що не входять до ЄС; податок на цукор, що сплачується компаніями, які виробляють цукор у державах-членах ЄС; податок на ізоглюкозу (isoglucose), що сплачується разом з податком на цукор.

2. Мита, стягнуті в ЄС, які виконують переважно протекціоністську функцію і мають дві основні форми: антидемпінгові та компенсаційні мита. Антидемпінгові мита застосовуються частіше, регулярніше. Мита встановлюються на зовнішніх кордонах ЄС щодо імпорتنих та експортних товарів і визначаються з урахуванням таких товарних характеристик: тарифікація, походження, кількість, митна вартість товарів, тарифна ставка.

Тарифікація товарів здійснюється на основі комбінованої номенклатури товарів, де кожен вид товару має відповідний код. Походження і митна вартість товарів визначаються Митним кодексом ЄС. Тарифні ставки встановлюються відповідно до реєстру ЄС Єдиним митним тарифом (ЄМТ). Правову основу застосування митних зборів становлять законодавство ЄС, міжнародні угоди ЄС про вільну торгівлю та Генеральна угода з тарифів та торгівлі (ГАТТ), учасником якої є Європейський Союз.

3. Податок на додану вартість, який є найбільш перспективним з погляду фінансування діяльності ЄС. Наявність ПДВ у податковій системі держави – обов'язкова умова її приєднання до Європейського Союзу, оскільки надходження від цього податку є одним з основних джерел формування спільного бюджету ЄС. Держави-члени ЄС визначають розмір його податкової ставки у межах, запропонованих спільним законодавством. Доходи, що надходять до бюджету ЄС від податку на додану вартість, є свого роду встановленою рішенням Ради єдиною відсотковою надбавкою до ставки ПДВ у державах-членах.

4. Прибутковий податок з фізичних осіб, які працюють в апараті ЄС. Податок обчислюється за прогресивною шкалою в розмірі від 5 до 45 % і надходить у дохід Європейського Союзу. Відповідно до ст. 13 Протоколу про привілеї та імунітети ЄС посадові особи і службовці Союзу звільняються від сплати національних податків з винагород та інших виплат, що здійснюються в рамках ЄС [4].

Важливим кроком України на шляху до податкової інтеграції ЄС стало затвердження Проекту «Модернізація Державної податкової служби України -1». Очікується, що за результатами реалізації Проекту модернізації, перш за все, зміниться підхід служби до взаємозв'язку з платниками податків завдяки впровадженню обміну інформацією в електронному вигляді, а також розширенню можливостей для отримання інформації платниками податків.

Мета податкових трансформацій в Україні полягає у побудові цілісної й всеосяжної законодавчої бази з питань оподаткування, гармонізованої із законодавством ЄС; встановленні податкової справедливості для відновлення рівних умов конкуренції в економіці України; зменшенні глибини соціальної нерівності.

Необхідними кроками на цьому шляху є:

- гармонізація податкового, валютного, митно-тарифного, зовнішньоекономічного й цивільного законодавства;

- удосконалення законодавства з питань трансфертного ціноутворення з використанням методології Організації економічного співробітництва та розвитку;

- поступове наближення ставок і механізму справляння акцизного податку до вимог законодавства ЄС, а також посилення екологічної спрямованості акцизного оподаткування шляхом застосування європейського принципу «хто більше забруднює, той більше платить»;

- запровадження механізму індексації ставок податків і зборів, установлених у фіксованому значенні, для компенсації інфляційного впливу на розмір податків;

- перехід на систему платежів за видобуток корисних копалин із застосуванням принципу рентного доходу з метою встановлення справедливої плати за використання природних ресурсів;

- зміна чинних договорів про запобігання подвійному оподаткуванню для мінімізації практики ухиляння від оподаткування, а також стимулювання інвестицій в українську економіку.

Прийняття Податкового кодексу України 02 грудня 2010 р. стало важливим кроком на шляху до адаптації податкового законодавства до принципів та директив Європейського Союзу, а внесення вагомих змін в порядок адміністрування ПДВ та акцизного податку позитивно вплинуло на наближення вітчизняної сфери тарифно-митного законодавства до стандартів Світової організації торгівлі.

Пріоритетною сферою в напрямку адаптації податкового законодавства до законодавства ЄС в Податковому кодексі стало непряме оподаткування.

Так, в основу розділу V «Податок на додану вартість» покладено діючий порядок оподаткування цим податком з урахуванням вимог Директиви Ради 2006/112/ЄС від 28.11.2006 р. про спільну систему ПДВ.

З метою наближення вітчизняного законодавства до вимог ЄС у Податковому кодексі:

- запроваджено механізм автоматичного відшкодування ПДВ з 01 січня 2011 р. платникам, які мають позитивну податкову історію;
- запроваджено Єдиний електронний реєстр податкових накладних;
- передбачено поетапне зниження ставки ПДВ.

При підготовці розділу VI «Акцизний податок» враховувалися вимоги Директиви Ради 2008/118 /ЄС від 16.12.2008 р. про загальний режим акцизних зборів, а також інших директив Європейського Союзу з питань акцизного оподаткування.

Можна виокремити основні новації Податкового кодексу в напрямі адаптації акцизного оподаткування до норм і правил Директив Ради ЄС:

- об'єктами оподаткування, замість оборотів з реалізації, визначено операції з реалізації та ввезення підакцизних товарів;
- визначено права і обов'язки постійного представника органу державної фіскальної служби на акцизному складі;
- для забезпечення фіскальної функції акцизного податку запроваджено індексацію ставок, виражених у гривнях. Крім того, удосконалено порядок сплати податку у разі перевищення обсягів реалізації товарів перед підвищенням акцизних ставок;
- для посилення регулюючої функції, збільшення обсягів фінансування будівництва доріг та компенсації втрат бюджету внаслідок скасування транспортного податку, підвищено акцизні ставки на нафтопродукти та запроваджено оподаткування скрапленого газу, який використовується в якості палива. Зазначене дозволить

забезпечити додержання загальноприйнятого в світовій практиці принципу «сплачує більше той, хто більше споживає»;

- датою виникнення податкових зобов'язань визначено дату реалізації або ввезення підакцизних товарів;

- для спрощення ведення бізнесу запроваджено «автоматичну» реєстрацію платників акцизного податку (ДФС реєструє таких платників на основі інформації органів ліцензування).

Подальші дії в напрямі гармонізації податкового законодавства України до вимог ЄС полегшать реалізацію податкової політики за такими стратегічними завданнями, як: стимулювання економічного розвитку і структурної перебудови, заохочення інвестицій, стимулювання зайнятості, підвищення добробуту населення та розвитку людського капіталу.

Висновки. Незважаючи на певні кроки нашої держави в напрямку гармонізації податкового законодавства України до вимог ЄС, податкова система України на відміну від країн ЄС, на жаль, ще не сприяє побудові соціально орієнтованої конкурентоспроможної ринкової економіки. Стан функціонування податкової системи на сьогоднішній день не можна порівняти з жодною європейською державою ні за економічним розвитком, ні за податковою культурою, ні за рівнем корупції, ні за рівнем тіньової економіки та ін. Фіскальна ефективність системи оподаткування в Україні хоча і має тенденцію до збільшення, але є нижчою від країн Євросоюзу як в цілому (рівень оподаткування 33 та 37,4% відповідно) так і по основних бюджетоформуючих податках. Так, в оподаткуванні індивідуальних доходів громадян, Україна акумулювала їх у сумі, що дорівнювала лише 3,8% обсягів ВВП, в країнах ЄС частка цих податків – 8,8% ВВП. Сума ПДВ, зібраного в Україні з вітчизняних товарів, становила 5,5% ВВП, у країнах Євросоюзу – 7,7% ВВП.

Безумовно, прийнятий в 2010 році Податковий кодекс України з поправками на сьогоднішній день є пріоритетним законодавчим актом, яким реалізована низка елементів європейської гармонізації податкового законодавства, зокрема, зменшення податкового тиску на економіку та соціальну сферу. Але він не вирішив деякі питання неузгодженості податкового та галузевого законодавств. Надання значних по кількості пільг (преференцій) здійснюється без імплементації у відповідні закони з питання оподаткування. Має місце не визначення єдиної термінології, що збільшує ризик виникнення конфліктів між платниками податків та контролюючими органами.

Література.

1. PricewaterhouseCoopers [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.pwc.com>.
2. Міжнародний досвід реформування податкових систем: види податків та електронна звітність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sts.gov.ua/modernizatsiya-dps-ukraini/mijnarodniy-dosvid-rozvitk/svitovui-dosvid/mrdosvid>.
3. Захаров А.С. Налоговое право Европейского Союза: действующие директивы ЕС в сфере прямого налогообложения / А.С. Захаров. – М. : Волтерс Клувер, 2015. – 22 с.
4. Зарубіжний досвід оподаткування доходів фізичних осіб [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68427.doc.htm.
5. Нікітішин А.О. Використання іноземного досвіду при оподаткуванні доходів фізичних осіб / А.О. Нікітішин // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – № 9. – С. 185-190.
6. Податок на додану вартість [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Податок_на_додану_вартість
7. Кернз В. Вступ до права Європейського Союзу: [Навчальний посібник] / В. Кернз; пер. з англ. – К.: Т-во «Знання» КОО, 2012. – 347 с.
8. Колодко Г. Глобалізація і перспективи розвитку постсоціалістичних країн. Сер.: «Сучасна думка» / Г. Колодко. – К.: Основні цінності, 2002. – Книга 17. – 248 с.

References.

1. PricewaterhouseCoopers. Retrieved from <http://www.pwc.com> [in English].
2. Mizhnarodny dosvid reformuvannya podatkovih systems: vidi podatkov ta electronics zvitnist [International experience of reforming tax systems, taxes and electronic reporting]. gov.ua. Retrieved from <http://sts.gov.ua/modernizatsiya-dps-ukraini/mijnarodniy-dosvid-rozvitk/svitovui-dosvid/mrdosvid/> [in Ukrainian].
3. Zakharov A.S. (2015). *Nalobovoe pravo Evropeyskoho souza: deystvuyushche direktivi ES v sfere pryamogo nalogooblogenia* [Tax law of the European Union: the European Directive in the field of direct taxation]. Moscow: Wolters Kluwer, p. 22 [in Russian].
4. Zarubizhny dosvid opodatkovannya dohodiv fizichnih osib [Foreign experience Personal Income Tax]. rusnauka.com. Retrieved from http://www.rusnauka.com/16_ADEN_2010/Economics/68427.doc.htm [in Ukrainian].

5. Nikitishin A.O. (2009). Viktoristannya inozemnogo dosvidu pro opodatkovanni dohodiv fizichnih osib [The use of foreign experience in the taxation of personal income]. *Formuvannya rinkovih vidnosin in Ukraini – Formation of market relations in Ukraine*, pp. 185-190 [in Ukrainian].

6. Podatok on Dodany vartist [Value Added Tax]. *wikipedia.org*. Retrieved from <http://uk.wikipedia.org/wiki> [in Ukrainian].

7. Kernz V. (2012). *Vstup do Evropeyskogo Prava [Introduction to European Union law]*. Kyiv: Znannia, p. 347 [in Ukrainian].

8. Kolodko G. (2002). *Globalizatsiya i perspective rozvitku postsotsialistichnih krayn [Globalization and prospects of post-socialist countries]*. Kyiv: Suchasna Dumka, p. 248 [in Ukrainian].

Анотація.

Рижикова Н.І., Бірченко Н.О. Податкова політика України в умовах гармонізації податкового законодавства до вимог європейських стандартів.

В статті досліджено та проаналізовано шляхи узгодження правових норм України та Європейського Союзу в сфері оподаткування. Досліджено етапи процесу гармонізації українського податкового законодавства до вимог європейських стандартів. Зазначено, що європейська податкова гармонізація підкоряється таким принципам як «пропорційність» і «субсидіарність». Інститути ЄС не мають права самостійно встановлювати норми оподаткування, без їх попереднього узгодження з країнами-членами ЄС. В напрямку гармонізації в країнах ЄС базовим є також принцип «податкової недискримінації», який базується на двох зазначених основних положеннях. У статті уніфікована наднаціональна квазіподаткова система ЄС представлена у вигляді класифікації платежів, що стали основним джерелом фінансування спільного бюджету співтовариства. Висвітлені основні напрями адаптації вітчизняної податкової системи до загальноприйнятих норм і правил Європейської практики.

Ключові слова: Європейський Союз, податкова система, бюджет, оподаткування, правові норми, гармонізація.

Аннотация.

Рыжикова Н.И., Бирченко Н.А. Налоговая политика Украины в условиях гармонизации налогового законодательства с требованиями европейских стандартов.

В статье исследованы и проанализированы пути согласования правовых норм Украины и Европейского Союза в сфере налогообложения. Исследованы этапы процесса гармонизации украинского налогового законодательства к требованиям европейских стандартов. Указано, что европейская налоговая гармонизация подчиняется таким принципам как «пропорциональность» и «субсидиарности». Институты ЭС не имеют права самостоятельно устанавливать нормы налогообложения, без их предварительного согласования со странами-членами ЕС. В направлении гармонизации в странах ЭС базовым также принцип «налоговой недискриминации», который базируется на двух указанных основных положениях. В статье унифицированная наднациональная

квазиподаткова система ЕС представлена в виде классификации платежей, стали основным источником финансирования общего бюджета сообщества. Освещены основные направления адаптации отечественной налоговой системы к общепринятым нормам и правилам Европейской практики.

Ключевые слова: Европейский Союз, налоговая система, бюджет, налогообложения, правовые нормы, гармонизация.

Abstract.

Ryzhikova N.I., Birchenko N.A. Tax policy of Ukraine in terms of harmonization of tax legislation to the European standards.

Tax policy of Ukraine in terms of harmonization of tax legislation to the European standards. The paper studied and analyzed ways to harmonize the law of Ukraine and the European Union in the field of taxation. Investigated stages of harmonizing Ukrainian tax legislation to the European standards. It is noted that European tax harmonization is subject to principles such as «proportionality» and «subsidiary». EU institutions have no right to set tax rules without their prior approval from the EU member states. Towards harmonization in the EU is also the basic principle of "tax discrimination" based on these two essential items. Article uniform supranational EU system of classification is presented in the form of payments that have become the main source of funding for Joint Community budget. The basic directions of adaptation of the national tax system to the accepted norms and rules of European practice.

Keywords: European Union, the tax system, budget, taxation, regulations, harmonization.

УДК 339.138

РЕКЛАМА В СИСТЕМІ МІЖНАРОДНОГО МАРКЕТИНГУ

**МАНДИЧ О.В., К.Е.Н, ДОЦЕНТ,
АНТОШЕНКОВА В.В., К.Е.Н, ДОЦЕНТ,
НІКІТІНА О.М., АСИСТЕНТ,**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Посилення інтернаціоналізації міжнародної економіки, зростання конкуренції товаровиробників в умовах міжнародного ринку, глобалізація підвищують, актуальність проблеми просування товарів та послуг на світові ринки, а разом із цим – використання міжнародної реклами для конкурентного позиціонування міжнародних компаній.

Нині проблеми розробки рекламних стратегій міжнародних компаній посідають одне з центральних місць в маркетингових концепціях. Міжнародна реклама в системі міжнародного маркетингу

виступає найважливішим інструментом просування товару на зовнішні ринки. Здійснює безпосередній вплив на формування структури та динаміки попиту на світових товарних ринках. Це обумовлює актуальність дослідження міжнародної реклами [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливого практичного значення набуває вибір підприємством найбільш ефективної рекламної стратегії для зарубіжних ринків. Тому основним завданням даної статті є дослідити існуючі стратегії міжнародної реклами, обґрунтувати доцільність їх застосування. Особливості міжнародної реклами вивчалася як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями. До найвідоміших можна віднести Ф. Котлера, Ф. Джефкінса, К. Бове, У. Аренса. На теренах СНД найбільший внесок у розвиток теорії реклами в міжнародному маркетингу здійснили А. Мудров, В. Букін, Н. Ординавцева, В. Бугрим.

Формулювання цілей статті. Мета дослідження полягає у визначенні та обґрунтуванні особливостей здійснення міжнародної реклами як складової міжнародної маркетингової політики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Міжнародну рекламу можна визначити як вид маркетингової діяльності міжнародної компанії, метою якої є розповсюдження інформації про експортований товар, сформованої таким чином, щоб здійснювати посилений вплив на масову або індивідуальну свідомість, викликаючи задану реакцію цільової аудиторії зарубіжних покупців. Відмінною ознакою сучасної міжнародної реклами є управління попитом всередині цільової групи іноземних покупців. Замість вивчення питань країнового ринку відбувається дослідження уподобань споживачів та характеру використання їх доходів [4].

Здійснення реклами на зовнішніх ринках є однією з найбільш складних проблем реалізації міжнародного маркетингу. Це обумовлено тим, що є значні відмінності між окремими країнами у здійсненні рекламної діяльності, що істотно впливає на можливості. Такі відмінності визначаються перш за все:

- рівнем розвитку культури;
- використанням мови;
- станом економіки;
- існуючим законодавством;
- наявністю засобів розповсюдження міжнародної реклами;
- рівнем конкуренції, що склався [1].

В промислово розвинених країнах, як правило, представлені всі класичні засоби розповсюдження реклами. Разом із тим ступінь

доступності не завжди достатній, до того ж нерідко його обмежено існуючим законодавством [6].

Формуючи програму виходу на новий ринок, компанія стикається з проблемою вибору міжнародної реклами, між її стандартизацією та адаптацією. Цілі стандартизації реклами в міжнародному маркетингу спрямовані на створення іміджу товару у світовому масштабі, скорочення витрат на розробку реклами, забезпечення впізнаваності та сприйняття реклами як чогось вже знайомого, прискорення виходу на ринки різних країн, що особливо важливо для синхронного міжнародного життєвого циклу товару. Для стандартизації більше підходять високотехнологічні товари та вироби, такі як автомобілі, комп'ютери, аудіо- та відео обладнання, а також товари із категорії предметів розкоші, орієнтовані на емоційне та образне сприйняття (парфуми, одяг, коштовності). Прикладами можуть слугувати напої Coca-Cola, джинси Levi's, японські, американські та європейські автомобілі [6]. Стандартизація реклами є ефективною, якщо рекламні обіцянки переваг товару однаково сприймаються на різних національних ринках, тим більше, якщо це підкріплюється універсальним позиціонуванням товару (пральні порошки, лікарські засоби, кава, чай тощо).

Необхідно правильно обрати канал розповсюдження: найдоцільніше використовувати міжнародні засоби масової інформації (супутникове телебачення, міжнародні друковані видання), оскільки національне законодавство встановлює чимало обмежень на рекламу в національних ЗМІ. Однак навіть при повній стандартизації як у виборі каналу розповсюдження, так і зображення, і тексту в деяких випадках можуть виникнути такі труднощі, як необхідність заміни персонажів та тонкощі перекладу рекламного тексту. Зазначені фактори зумовлюють необхідність застосування іншої стратегії – адаптації реклами [3].

Адаптація реклами викликана такими основними причинами, як законодавчі норми та особливості макросередовища міжнародного маркетингу. Найбільш актуальні національно-культурні фактори, які зумовлюють необхідність правової, економічної та культурної адаптації реклами.

Правова адаптація пов'язана із законодавчими вимогами відносно рекламної практики. Так, У Великобританії, Німеччині, Франції, Швеції, Італії заборонена порівняльна реклама. В Італії заборонено показувати дітей за їжею [4].

Найпоширенішими є проблеми культурної адаптації. За твердженням рекламної агенції «Маккан Еріксон Інкорпорейтед», яка розробляє загальнонаціональні рекламні кампанії для фірми «Coca-

Cola», реклама – це «правда, яку гарно перепоїли» [2]. Під правдою мається на увазі те, що відповідає свідомості цільової аудиторії, а це вже поняття суб'єктивне. Наприклад, фірма, що експортувала до Швейцарії американські посудомийні машини та рекламувала їх як автомати, що зберігають час та енергію домогосподарок для більш цікавого дозвілля, не досягла успіху, адже швейцарки вважають своїм обов'язком працювати вдома якомога більше, щоб утримувати сім'ю в ідеальному комфорті та чистоті. Тому фірма створила нову рекламу, яка пояснювала домогосподаркам незрівнянні можливості посудомийних машин з точки зору санітарії, а це цілком відповідало ментальності жінок Швейцарії [6].

Адаптація реклами найчастіше пов'язана з труднощами перекладу. Наприклад, автомобіль Chevrolet Nova не продавався у Мексиці, тому що «нова» іспанською – «не їде» [8]. Застосування стратегії адаптації призводить до збільшення витрат, підвищення собівартості продукції, однак дозволяє очікувати завоювання більшої долі ринку та отримання вищого прибутку. Стандартизація та адаптація представляють собою дві крайності. Компромісом між ними є стратегія так званої часткової стандартизації. Серед рекламистів існує вираз: «Думай глобально, та дій локально!» Дотримуючись цього заклику, більшість рекламних агентств прагнуть централізувати свою діяльність, та при цьому, розробивши єдину рекламну концепцію, агентства починають «приміряти» її до окремо взятих країн з урахуванням вищезазначених факторів. Тобто вони дещо локалізують свою діяльність, додаючи їй національного відтінку [7].

Висновки. З вищевикладеного слід зазначити, що міжнародна реклама виступає важливим елементом маркетингової політики компанії при просуванні та позиціонуванні продукції на світові ринки. Хоча міжнародна реклама за своїми засобами, цілями та функціями не сильно відрізняється від внутрішньої реклами, проте при її здійсненні обов'язково слід враховувати культурні, мовні, економічні, законодавчі особливості тих країн, де вона буде здійснюватися.

Таким чином, оптимальним варіантом реклами в міжнародному маркетингу можна вважати частково стандартизовану рекламу, яка зберігає загальну стратегію рекламної кампанії, але при цьому володіє можливістю наближення до місцевих умов для ефективнішого впливу на цільову аудиторію.

Література.

1. Барановська М.І. Міжнародний маркетинг / М.І. Барановська, Ю.Г. Козак, С. Смичек [та ін.]. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 302 с.

2. Бове К. Современная реклама / К. Бове., У Аренс; пер. с англ. – Тольятти : Издательский Дом Довгань, 1995. – 704 с.
3. Букин В.П. Реклама качества & Качество рекламы: [Учебное пособие] / В.П. Букин, Н.П. Ординарцева. – Пенза : ЦНТИ, 2004. – 54 с.
4. Джефкинс Ф. Реклама: [Учебное пособие] / под ред. Б.Л. Еремина; перевод с английского. – М. : ЮНИТИ, 2005. – 138 с.
5. Мудров А.Н. Основы рекламы / А.Н. Мудров. – М. : Экономист, 2007. – 319 с.
6. Каніщенко О.Л. Міжнародний маркетинг: теорія і господарські ситуації: [навчальний посібник] / О.Л. Каніщенко. – [2-ге вид., переробл.]. – К. : ІВЦ «Видавництво «Політехніка», 2004. – 152 с.
7. Песоцький Є. Сучасна реклама. Теорія і практика / Є. Песоцький. – Ростов на Дону: Фенікс, 2001. – 320 с.
8. Сейфуллаева Э.Б. Концепция международной рекламы [Электронный ресурс] / Э.Б. Сейфуллаева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 6. – Режим доступа <http://mavriz.ru/annotations>

References.

1. Baranovska M.I., Kozak G., and Smychek S. (2013). *Mizhnarodnyy marketynb [International Marketing]*. Kyiv: Center of educational literature, p. 302 [in Ukrainian].
2. Beauvais K., and Arens William (1995). *Sovremennaya reklama [Modern Advertising]*. Tolyatti: Home Dougan Publishing, p. 704 [in Russian].
3. Bukyn VP and Ordynartseva N.P. (2004). *Reklama kachestva & Kachestvo reklamyi [Advertising & Quality quality advertising]*. Penza : TSNTY, p. 54 [in Russian].
4. Dzhefkyns F. (2005). *Reklama [Advertising]*. Moscow: UNITY, p. 138 [in Russian].
5. Mudrov A.N. (2007). *Osnovy reklamyi [Principles of advertising]*. Moscow: Economist, p. 319 [in Russian].
6. Kanischenko O.L. (2004). *Mizhnarodnyy marketynb: teoriya i hospodars'ki sytuatsiyi [International marketing: theory and economic situation: teach. Guidances]*. Kyiv: IVTS «Publisher «Polytechnic», p. 152 [in Ukrainian].
7. Pesotskii E., and Pesotskii Ye. (2001). *Suchasna reklama. Teoriya i praktyka [Modern advertising. Theory and practice]*. Rostov on Don: Phoenix, p. 320 [in Ukrainian].
8. Seyfullaeva E.B. (2006). *Kontseptsiya mezhdunarodnoy reklamyi [Concept mezhhdunarodnoy advertising]*. *Marketing v Rossii i za rubezhom – Marketing in Russia and abroad*, No 6. Retrieved from <http://mavriz.ru/annotations> [in Russian].

Анотація.

Мандич О.В., Антощенко В.В., Нікітіна О.М. Реклама у системі міжнародного маркетингу.

В статті визначено та обгрунтовано особливості міжнародні реклами та етапи здійснення рекламної діяльності компаній на зовнішніх ринках. Зосереджено увагу на вивченні та дослідженні ролі реклами в системі міжнародного маркетингу, розглянуті функції реклами: основні й додаткові функції та подана класифікація функцій залежно від сфери дії (маркетингова, політична, інформаційна, економічна, освітня та інші). Дослідження показало, що реклама є потужним інструментом в системі маркетингових комунікацій і її всеохоплюючий характер зумовив наявність великої кількості різновидів реклами, слід зазначити, що при класифікації розглядаються два поняття: реклама як процес і реклама як кінцевий результат діяльності.

Ключові слова: міжнародна реклама, позиціонування, стандартизація, адаптація, особливості.

Аннотация.

Мандыч А.В., Антощенко В.В., Никитина А.Н. Реклама в системе международного маркетинга.

В статье определены и обоснованы особенности международные рекламы и этапы осуществления рекламной деятельности компаний на внешних рынках. В данной статье сосредоточено на изучении и исследовании роли рекламы в системе международного маркетинга, рассмотрены функции рекламы: основные и дополнительные функции и представлена классификация функций в зависимости от сферы действия (маркетинговая, политическая, информационная, экономическая, образовательная и другие). Исследование показало, что реклама является мощным инструментом в системе маркетинговых коммуникаций и ее всеобъемлющий характер обусловил наличие большого количества разновидностей рекламы, следует отметить, что при классификации рассматриваются два понятия: реклама как процесс и реклама как конечный результат деятельности.

Ключевые слова: международная реклама, позиционирование, стандартизация, адаптация, особенности.

Abstract.

Mandych O.V., Antoschenko V.V., Nikitina O.N., Advertising in the international marketing.

In this article the author determined and founded the peculiarities of international advertising and the stages of companies advertising realization in foreign markets. This article focuses on the study and research of the role of advertising in the international marketing functions considered advertising: basic and advanced functions and provides for a classification functions depending on the scope (marketing, political, informational, economic, educational, etc.). Research has shown that advertising is a powerful tool in the system of marketing communications and its comprehensive nature caused a large number of varieties of advertising, it should be noted that the classification consider two concepts: advertising and advertising process as a result of the final.

Key words: international advertising, positioning, standardization, adaptation, peculiarities.

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

***КОРНІЄЦЬКИЙ О.В., К.Е.Н. ДОЦЕНТ,
ДУДНИК О.В., К.Е.Н., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. Питання ефективності стосується усіх сфер, видів, форм, методів організації життєдіяльності людини. Велика увага даній економічній категорії приділяється в системі управління як діяльності що здійснюється людьми відносно людей та в інтересах людей. Від ступеня організації процесу управління ефективності діяльності безпосередньо залежить добробут усіх учасників даного процесу.

Удосконалення управління людськими ресурсами – один із головних напрямів модернізації державної служби України та як процес, відповідно до статистичного бюлетеня «Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування станом на 31.12.2015 року», охоплює близько 350 тисяч працівників [5]. А тому вдосконалення механізмів підвищення ефективності і раціональності використання часу працівниками державної служби, що є результатом наукової організації праці, режиму робочого часу і відпочинку, вміння визначити пріоритетні завдання, поваги до іншої людини в процесі ділового спілкування є актуальним напрямом дослідження та сприятиме розвитку як державних службовців, так і самої державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як економічна категорія ефективність дає єдину якісно-кількісну характеристику результативності господарювання [4]. Тож не дивно, що в економічній літературі останніх десятиліть навряд чи можна було знайти більш поширене поняття, ніж ефективність. Йому присвячено багато наукових праць і досліджень. Зокрема питання ефективності в економіці в цілому та в державному секторі зокрема досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: В.А. Абчук [1], В.Г. Андрійчук [2], С.А. Брю [6], А.Ю. Васіна [3], А.Ю. Гордієнко [3], Т.К. Гречко [7], К.Р. Макконнелл [6], А.Ф. Мельник [3], О.Ю. Оболенський [3], В.А. Пілюшенко [7], П.Т. Саблук, Т.А. Соколова [9] та інші.

Але вчені досі не прийшли до єдиного підходу визначення ефективності тих процесів на яких суттєвий вплив мають фактори, що не можуть бути виражені в грошовому еквіваленті, а саме соціальні, особистісні, часові тощо.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження поняття ефективність та визначення складових системи управління ефективністю використання робочого часу в державній службі.

Виклад основного матеріалу досліджень. Загальновідомо, що категорію ефективності можна віднести до розряду ключових в економіці. Ефективність є одним з найважливіших показників людської активності, узятим з точки зору її здатності забезпечити кінцевий результат. Ефективність виступає як індикатор розвитку. Вона ж – його найважливіший стимул. Прагнучи підвищити ефективність конкретного виду діяльності та їх сукупності, ми визначаємо конкретні заходи, що сприяють процесу розвитку, і відкидаємо ті з них, що ведуть до регресу.

У загальному уявленні ефективність (у перекладі з латинського – дієвий, продуктивний, що дає результат) характеризує розвинені різні системи, процеси, явища. В англійській мові існують два терміни – efficiency і effectiveness, словникові еквіваленти яких однакові – «ефективність». Однак між цими термінами існує змістовне відмінність: efficiency зазвичай відноситься до використання засобів (ресурсів), в той час як effectiveness (результативність) має відношення до організаційних цілей, тактики та розвитку. У першому випадку поняття ефективність характеризує ступінь раціональності використання фінансових, організаційних, матеріальних, часових і людських ресурсів. Ефективна організація сфокусована на досягнення ефектів за рахунок структурної та ресурсної оптимізації та контролю внутрішньо організаційних витрат. У другому випадку термін «ефект» використовується в контексті співвідношень «причина-результат».

Прийнято вважати, що термін «ефективність» з'явився спочатку в економічній літературі в роботах Уільяма Петі (1623-1687 рр.) – англійського економіста, родоначальника класичної політекономії, основоположника трудової теорії вартості та голови школи фізіократів, французького економіста Франсуа Кене (1694-1774 рр.). Проте, як самостійне економічне поняття «ефективність» ними не розроблялася. Вони вживали цей термін в значенні результативності і використовували його для оцінки тих чи інших урядових заходів в залежності від того, сприяли ті чи ні поживавленню економічного життя [8, с. 11].

Ефективність виконання людиною певних дій характеризується співвідношенням витрат та отриманого результату і може бути, наприклад, функцією таких факторів: ефекту операції, затрат ресурсів на проведення операції, затрат часу на її проведення та ін. Вибір показника ефективності є одним із найважливіших та найскладніших етапів пошуку рішення і вимагає від дослідника не тільки знань у предметній області, але й творчого підходу. Показник ефективності дозволяє оцінити результат операції при використанні конкретної стратегії. Тобто потрібно вирішити оптимізаційну задачу, яка передбачає наявність двох складових: цільової функції і обмежень. Цільова функція формалізує критерій оптимальності, за яким серед допустимої комбінації значень змінних вибирається найкраща, а обмеження щодо змінних визначають множину допустимих стратегій.

Показник ефективності і критерій ефективності у сукупності відображають цілі, що ставить працівник при виконанні конкретної операції, а також дають змогу підібрати оптимальну стратегію здійснення операції.

Вибір стратегії для досягнення оптимального результату можна здійснювати на основі моделі цільової функції, якщо така формується на рівні прийняття управлінських рішень.

Вчений В.А. Абчук розрізняє внутрішню і зовнішню ефективність. Внутрішня ефективність – це економність, тобто здатність найкращим (оптимальним) чином розподіляти та використовувати наявні ресурси. Зовнішня ефективність – результативність менеджменту, що характеризується ступенем досягнення організацією її мети [1, с. 351].

Ми підтримуємо дану думку, з точки зору оцінки ефективності саме державної служби, бо вона й має розглядатися в двох аспектах – як ефективність виконання бізнес-операцій в середині організації та ефективність взаємодії з зовнішнім середовищем.

Вчені В. А. Пілюшенко та Т. К. Гречко виділяють три аспекти ефективності державної служби [7]:

- 1) соціальну ефективність діяльності, що передбачає забезпечення реалізації цілей суспільства;
- 2) класичну ефективність діяльності в рамках організації, що визначається ефективною реалізацією цілей і задач в рамках лінійного підпорядкування та може бути представленою як кількість та якість надання послуг (чи прийняття управлінських рішень) за певний період часу;

3) ефективність взаємодії суспільства і політичної еліти, яка визначається необхідністю узгодження цілей суспільства і політичної еліти в процесі виконання державним службовцем своїх обов'язків. Ці аспекти є основними при наборі, доборі, розстановці, навчанні та моніторингу кадрів в органи державної влади.

В даній статті ми розглядаємо саме внутрішню ефективність діяльності державних службовців, а враховуючи що їх головним та незамінним ресурсом є час, то саме управління ефективністю використання робочого часу матиме визначальний характер.

Враховуючи, що ефективність – це співвідношення досягнутого ефекту (результату) Q і використаних ресурсів C , тобто $E = Q / C$, то для оцінки ефективності використання часу замінімо складові формули відповідно на ефективний час та витрачений активний час в годинах. Отримаємо:

$$E_t = T_e / T_z$$

де T_e – ефективний час в годинах, еквівалентний отриманому ефекту за певний період;

T_z – витрачені ресурси активного часу в годинах, що характеризує загальний ресурс робочого часу, який виділяється на виконання професійних обов'язків.

Управління ефективністю використання часу – це процес тренування свідомого контролю особистості над кількістю витраченого часу на конкретні види діяльності, що безпосередньо впливає на зростання ефективності та продуктивності праці. Кваліфіковане управління часом може вдосконалити методи, навички та інструменти, що використовуються під час виконання конкретних завдань, проектів і цілей. З цією метою проводять оцінювання можливих способів збільшення тривалості ефективного періоду роботи на основі системного підходу до вивчення структури робочого часу державного службовця (рис. 1).

Практично всі дії будуть точнішими, правильнішими, більш ефективними та успішнішими, якщо вони будуть ретельно сплановані. Дане планування можна провести за допомогою методу започаткованого П. Ховлендом і Е. Хантом в кінці 50-х років ХХ століття – дерева рішень, графічного зображення послідовності рішень і станів середовища із вказаними відповідними ймовірностями виграшів і програшів для будь-яких комбінацій й альтернатив і його станів.



Рис. 1. Структура робочого часу державного службовця

Управління часом дозволяє планувати робочий і особистий час, тим самим, істотно підвищуючи успішність і ефективність виконання усіх завдань, що стоять перед працівником.

В державній службі є доцільним використання технологічних та інформаційних карток до кожної бізнес-операції з деталізацією всіх необхідних дій, виконавців, встановленими нормами часу та алгоритм роботи з документами.

Не менш важливим є залучення інтерактивної людино-машинної комп'ютерної системи, призначеної для підтримки прийняття управлінських рішень у різних видах діяльності, які у зарубіжній літературі відомі під назвою Decision Support Systems (DSS). Під інформаційними комп'ютерними технологіями розуміють сукупність методів і засобів збирання, нагромадження, обробки, пошуку, зберігання та транспортування інформації. Сучасний рівень науково-технічного розвитку суспільства зумовлює створення інформаційних технологій із застосуванням засобів обчислювальної техніки, поширення інформації через систему Internet.

Важливою складовою підвищення ефективності діяльності

державних службовців є матеріальна винагорода, що забезпечує ефективну мотивацію праці. Вона повинна мати визначену структуру й розмір. Реалізувати таке завдання можливо шляхом створення преміального фонду керівника для преміювання висококваліфікованих працівників за результатами роботи за рік. Створення такого фонду надасть можливість при збереженні існуючих виплат (заробітна плата за посадовими окладами, надбавки та доплати, відсоткові надбавки за вислугу, стаж, умови роботи тощо) одночасно преміювати найкращих працівників. Формування фонду і виплати не мають бути прямо пов'язані із результатами роботи організації. Навіть якщо організація не досягає мети, в її підрозділах завжди є працівники, які заслуговують на винагороду [9].

Система винагород має бути спрямована на збільшення виплат найкращим працівникам. Винагорода повинна базуватися на оцінці, яка надасть можливість об'єктивно оцінити працівника та його внесок у досягнення цілей організації, а також отримати інформацію щодо особистісної характеристики - інтересів працівника, його переконань, ідеалів, що створюють стійку орієнтацію поведінки працівника незалежно від конкретної ситуації і є основою його цілей і мотивів.

Висновок. Удосконалення управління людськими ресурсами – один із головних напрямів модернізації державної служби України. Не можливо підвищити якість управління без налагодження дієвої системи управління робочим часом державних службовців.

З цією метою, на нашу думку, варто зосередити увагу на наступних заходах:

- знаходження резервів робочого часу, за рахунок зниження необґрунтованих перерв та затримки інформації;
- налагодження дієвих горизонтальних та вертикальних інформаційних потоків;
- вдосконалення організаційної структури;
- покращення системи мотивації праці;
- використання інформаційних та технологічних карток до кожної бізнес-операції;
- використання інформаційних технологій.

Проте дане питання залишається відкритим і подальші наукові дослідження потребують обґрунтування рекомендацій щодо підвищення рівня ефективності теоретичної, науково-методичної та нормативно-правової бази системи управління людськими ресурсами в державному секторі.

Література.

1. Абчук В.А. Менеджмент: [Учебник] / В.А. Абчук. – Спб.: Издательство «Союз», 2002. – 463 с.
2. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств / В.Г. Андрійчук. – [2. вид., доп. і перероб.]. – К.: КНЕУ, 2004. – 624 с.
3. Державне управління: [Навчальний посібник] / А.Ф.Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко; За ред. А.Ф. Мельник. – К.: Знання-Прес, 2003. – 343 с.
4. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / [редкол. В. Мочерний (відп. ред.)]. – К.: Вид.центр «Академія», 2000. – Т. 1. – 864 с.
5. Кількість державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на 31.12.2015 року: [статистичний бюлетень] / За ред. І. В. Сеник. – К.: Державна служба статистики, 2016. – 45 с.
6. Макконел К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы, политика. В 2 т. / К. Р. Макконел, С. А. Брю. – М.: Республика, 1992. – Т.1. – 399 с.
7. Пілюшенко В.Л. Ефективність державної служби як системи та державних службовців як її елементів [Електронний ресурс] / В.Л. Пілюшенко, Т.К. Гречко. – Режим доступу: <https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fwww.nbuv.gov.ua%2F03.pdf&lang=uk&c=5828528584dd>
8. Саблук П.Т. Стан і напрями розвитку аграрної реформи / П.Т. Саблук // Економіка АПК. – 2015. – № 2. – С. 10-17.
9. Соколова Т.А. Підвищення ефективності державної служби – як важливий чинник інноваційно-інвестиційного розвитку України [Електронний ресурс] / Т.А. Соколова. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=191>.

References.

1. Abchuk V.A. (2002). *Menedzhment [Management]*. Saint Petersburg: Yzdatel'stvo «Sojuz», p. 463 [in Russian].
2. Andriychuk V.G. (2004). *Ekonomika agrarnykh pidpryemstv [Economics of agricultural enterprises]*. (2d ed.). Kyiv: KNEU, p. 624 [in Ukrainian].
3. Mel'nyk A.F., Obolens'kyj O.Ju., Vasina A.Ju., and Gordijenko L.Ju. (2003). *Derzhavne upravlinnja [Public administration]*. A.F. Mel'nyk (Ed.). Kyiv: Znannja-Pres, p. 343 [in Ukrainian].
4. Mocherny V. (Ed.). (2000). *Ekonomichna encyklopedija [Economic encyclopedia]*. (Vols. 1-3). Kyiv: Vyd. centr «Akademija», Vol. 1, 2000, p. 864 [in Ukrainian].

5. Senyk I.V. (Ed.). (2016). Kil'kist' derzhavnyh sluzhbovciv i posadovyh osib misceвого samovrjaduvannja na 31.12.2015 roku: statystychnyj bjuletyn' [The number of civil servants and officials of local self-government on 31.12.2015]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky, p. 45 [in Ukrainian].

6. Makkonel K.R., and Brju S.A. (1992). *Jekonomiks: Principy, problemy, politika* [Economics: Principles, problems, policies]. (Vols. 1-2). Moscow: Respublika, Vol. 1, 1992, p. 399 [in Russian].

7. Piljushenko V.L., and Grechko T.K. *Efektivnist' derzhavnoi' sluzhby jak systemy ta derzhavnyh sluzhbovciv jak i'i' elementiv* [The effectiveness of the public service system and civil servants as its elements]. (n.d.). Retrieved from <https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fwww.nbu.gov.ua%2F03.pdf&lang=uk&c=5828528584dd> [in Ukrainian].

8. Sabluk P.T. (2015). Stan i naprjamy rozvytku agrarnoi' reformy [Status and directions of development of agrarian reform]. *Ekonomika APK – Ekonomika AIC*, No 2, pp. 10-17 [in Ukrainian].

9. Sokolova T.A. *Pidvyshhennja efektyvnosti derzhavnoi' sluzhby – jak vazhlyvyj chynnyk innovacijno-investytsijnogo rozvytku Ukrai'ny* [Improving the efficiency of public service as an important factor of innovation and investment development of Ukraine]. (n.d.). Retrieved from <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=191> [in Ukrainian].

Анотація.

Корнієцький О. В., Дудник О. В. Управління ефективністю використання робочого часу в державній службі.

В даній статті розглянуто внутрішню ефективність діяльності державних службовців, а враховуючи що їх головним та незамінним ресурсом є час, визначено, що саме управління ефективністю використання робочого часу має визначальний характер на підвищення діяльності та продуктивності працівників державного сектору. Визначено, що ефективність державної служби має розглядатися в двох аспектах – як ефективність виконання бізнес-операцій в середині організації та ефективність взаємодії з зовнішнім середовищем. Складовими елементами підвищення ефективності використання робочого часу в державній службі є: автоматизація бізнес-процесів, деталізація операцій в технологічних картках та проведення мотивацій працівників.

Ключові слова: ефективність, державний сектор, управління, робочий час, державна служба.

Аннотация.

Корниецкий А.В., Дудник Е.В. Управление эффективностью использования рабочего времени в государственной службе.

В данной статье рассмотрена внутренняя эффективность деятельности государственных служащих. Их главным и незаменимым ресурсом является время, и

поэтому именно управление эффективностью использования рабочего времени имеет определяющее значение в повышении производительности и эффективности работников государственного сектора. Определено, что эффективность государственной службы должно рассматриваться в двух аспектах – как эффективность выполнения бизнес-операций внутри организации и эффективность взаимодействия с внешней средой. Составными элементами повышения эффективности использования рабочего времени в государственной службе являются: автоматизация бизнес-процессов, детализация операций в технологических картах и проведения мотивации работников.

Ключевые слова: эффективность, государственный сектор, управление, рабочее время, государственная служба.

Abstract.

Korniyetsky A.V., Dudnyk E.V. Management of effective use of working hours in public service.

In this article internal efficiency of activities of government employees is considered. Their main thing and an irreplaceable resource is time and therefore performance management of use of working hours has the determining value in performance improvement and efficiency of workers of a public sector. It is determined what efficiency of public service shall be considered in two aspects – as efficiency of accomplishment of business activities in the organization and efficiency of interaction with the external environment. Components of increase in efficiency of use of working hours in public service are: automation of business processes, disaggregation of transactions in flow charts and carrying out motivation of workers.

Key words: efficiency, public sector, management, working hours, public service.

УДК 631.1:638

PR-МАРКЕТИНГ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

**МАНДИЧ О.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
РОМАНЮК І.О., К.Е.Н., АСИСТЕНТ,
НІКІТИНА О.М., АСИСТЕНТ,**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми в загальному вигляді. Сучасному етапу розвитку ринкової вітчизняної економіки характерні значні трансформації, обумовлені динамічними процесами на глобальному ринку світової економіки. Впровадження інноваційних конкурентних стратегій і постійне прагнення до збільшення обсягів виробництва

стають традиційними загальновідомими фактора ведення господарської діяльності. При цьому, в наукових пошуках видатних вчених акцентується увага на тому, що програми традиційних комунікацій більше не відповідають потребам сучасного бізнесу. Що, в свою чергу, зумовило становлення нової концепції комунікацій, яка покликана трансформуватися до постійно мінливих вимог ринку. Варто відзначити, що «якісний» PR як один з основних елементів інтегрованих маркетингових комунікацій багато в чому здатний підвищити конкурентоспроможність підприємств, оскільки виступає домінантою в процесі формування ефективної маркетингової стратегії, комунікативної політики бізнесу в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішенням кола визначених актуальних та проблемних питань постійно займаються як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Окремі аспекти виявлених проблем досліджували такі фахівці, як: Г. Брум, Д. Марконі, Е. Райс і Л. Райс, А. Сентер, Д. Шульц, Н. Деменцова, А. Дерев'янка, М. Горкіна, М. Гундарін, В. Зотов, В. Королько, Г. Тульчинський, Е. Пашенцев, К. Савельєва, А. Чумиков, Ф. Шарков та ін. Однак, необхідність постійного розвитку наукової парадигми управління PR підприємства визначила актуальність і важливість дослідження проблеми формування механізму управління і оцінки ефективності PR сучасного вітчизняного підприємства.

Мета статті полягає у визначенні суті, змісту, функцій і інструментарію даної дефініції, а також дослідження проблеми формування механізму управління і оцінки ефективності PR сучасного вітчизняного підприємства.

Виклад основного матеріалу. Відомий факт, що на рівень і якість позиціонування підприємства на ринку (формування репутації підприємства, його іміджу товару, розвиток бренду) надає прямий вплив PR. Варто відзначити, що PR в маркетинговому арсеналі вітчизняних підприємств з'явився досить недавно, що обумовлює неточності в розумінні суті, змісту, функцій і інструментарію PR. Стрімке проникнення PR в усі сфери ведення бізнесу (внутрішнє і зовнішнє середовище; конфліктно-кризові ситуації; організація брендингу; менеджмент відносин з клієнтами і зв'язку з громадськістю тощо) погіршили позначену вище проблему.

У процесі дослідження було з'ясовано, що такі стратегічно важливі процеси розвитку економіки, як досягнення високого рівня адаптованості вітчизняних підприємств до сучасних ринкових умов господарювання, імпортозаміщення, підвищення

конкурентоспроможності підприємств, забезпечення їх динамічного розвитку безпосередньо залежать від організації управління та оцінки ефективності PR на українських підприємствах. Таким чином, особливої актуальності набувають критичне узагальнення накопиченого теоретичного досвіду організації управління PR на підприємствах, створення нового механізму підвищення ефективності управління підприємством враховуючи значущість інформації та комунікаційних процесів.

В сучасних умовах PR-служба повинна бути на кожному підприємстві. І, не залежно від розмірів підприємства, необхідно забезпечити прямий зв'язок PR-відділу з керівництвом. Саме цей аспект є домінуючим в підвищенні ефективності PR-діяльності. Як правило, керувати PR-відділу входить в команду управлінців вищого рівня і виконує наступні функції: підтримує правильний імідж організації, її політики, продуктів, послуг і персоналу; відстежує громадську думку і доводить його до керівництва; пропонує керівникам допомогу в питаннях комунікації; консультує керівництво організації, інші служби з питань організації зв'язків з громадськістю; інформує громадськість про політику, діяльність, продукти, послуги та персонал фірми для досягнення максимального знання і розуміння їх аудиторії [2].

До компетенції PR-відділу входять наступні питання:

- підготовка технічного завдання та організація тендерів на проведення маркетингових, соціологічних, політологічних та інших досліджень, аналіз їх результатів;
- розробка програм по формуванню громадської думки або зміни його на користь підприємства;
- організація тендерів і вибір спеціалізованих PR-агенцій для можливостей спільної роботи;
- налагодження корпоративних зв'язків з громадськістю, формування іміджу фірми серед широких верств населення, комунікація з лідерами, що створюють громадську думку, офіційними політиками, лобістами, діячами культури, науки та ін.;
- взаємодія зі ЗМІ, організація прес-конференцій, підготовка прес-релізів, статей, радіо- і телепередач, брошур, каталогів, бюлетенів, звітів про комерційну і громадську діяльність підприємства, включаючи спонсорство, благодійність, пожертвування;
- організація презентацій фірми і вироблених нею товарів і послуг, семінарів, екскурсій на підприємство, ювілеїв та інших урочистостей;

– внутріфірмові PR: оптимізація кадрової політики підприємства, створення системи внутрішнього статусу, підготовка матеріалів і видання корпоративної газети (журналу), підтримка програм по роботі з молодими співробітниками, ветеранами, пенсіонерами, представниками різних національностей і конфесій, участь в розробці і проведенні акції соціального, культурного, спортивно-оздоровчого характеру, планування і здійснення заходів для співробітників підприємства в неробочій обстановці тощо [3].

Комплексність PR підприємства передбачає наявність багатьох напрямків, використання широкого розмаїття інструментарію і технологій. При цьому стратегічні цілі розвитку підприємства повинні зв'язуватися з основними напрямками розвитку суспільства. У цих умовах особливого значення набувають соціально-економічні фактори, що впливають на економіку підприємства і відповідають інтересам суспільства і його морально-етичних цінностей.

Позитивний PR-вплив максимально активізується в умовах чіткого виявлення завдань і способів здійснення PR-діяльності, а також при залученні креативу. Вплив PR на кожную контактну групу підприємства відбивається на кінцевих або проміжних показниках його діяльності, в тому числі обсяги виробництва та прибутковості, розширення частки ринку, збільшення обсягу залучених інвестицій, підвищенні купівельної лояльності та ініціативності працівників підприємства. У такому контексті вважаємо за необхідне уточнити поняття «PR-технологія» і «PR-інструменти».

Дефініцію «PR-технологія» слід розуміти як сукупність послідовно застосовуваних процедур, прийомів і способів діяльності з організації зв'язків з громадськістю, спрямованих на найбільш оптимальну і ефективну реалізацію цілей і завдань суб'єкта управління в певний час і в певному місці, дефініцію «PR-інструменти» слід розуміти як засоби, за допомогою яких реалізуються PR-технології [1]. При цьому особливого значення набуває доцільність вибору PR-технології в залежності від особливостей цільових груп. При виборі технології PR-діяльності або розробці нових PR-технологій важливо диференціювати як стереотипи соціального характеру, наприклад, стать, вік, національність, етнічну приналежність і т.д., так і стереотипи економічного характеру, а саме: рівень розвитку бренду, рівень цін, якість, особливості товару і т.д.

Висновки. Таким чином, сучасні умови господарювання вимагають способу управління PR, який базується на широкому використанні інформаційних ресурсів. Відповідно до сучасної

концепції господарсько-управлінського процесу зв'язку з громадськістю, як інформаційне явище, є складовою частиною цього процесу, що обумовлює важливість використання PR-маркетингу в діяльності господарських суб'єктів з однієї сторони як фактора впливу на економічний розвиток підприємства, а з іншої – як інструменту підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств загалом.

Література.

1. Аналіз ринку PR-послуг України. Звіт компанії «Ессом». – К. : Ессом, 2008. – 112 с.
2. Богданов Е.Н. Психологические основы публик рилейшнз / Е.Н. Богданов, В.Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2004. – 255 с.
3. Буари Ф.А. Публик рилейшнз или стратегия доверия / Ф.А. Буари. – М. : Инфра-М, 2009. – 145 с.
4. Джи Б. Имидж фирмы: планирование, формирование, продвижение / Б. Джи. – СПб. : Питер, 2000. – 190 с.
5. Игнатьев Д. Настольная энциклопедия Public Relations / Д. Игнатьев, А. Бекетов, Ф. Сароквапа. – М. : Альпина Паблишер, 2002. – 314 с.
6. Church A.H. (1918). The science and practice of management. New York, p. 535.
7. Eilon S. (1971). Management control. Boston: Harvard Business School Press, P. 207.
8. Gosling D.H. (1988). Measuring the performance of divisional cost centres. CMA Magazine, No 7/8, pp. 3-30.
9. Smith M. The rise and rise of the NFI. Management Accounting, No 68, pp. 6-24.
10. Vangermeersch R., and Church A.H. (1996). History of Accounting: An International Encyclopedia, [edited by Michael Chatfield and Richard Vangermeersch], New York: Garland Publishing, p. 124.

References.

1. Analiz rynku PR-poslug Ukrainy. Zvit kompanii «Eccom» [*Market analysis of PR-service of Ukraine. company Report «Eccom»*]. (2008). – Kyiv: Eccom, p. 112 [in Ukrainian].
2. Bogdanov E.N., and Zazykin V.G. (2004). Psichologicheskie osnovy publik rileyshens [*Psychological Fundamentals of Public Relations*]. – Saint-Petersburg: Piter, p. 255 [in Russian].

3. Buary F.A. (2009). *Public relations strategy or trust*. Moscow: Infra-M, p. 145 [in Russian].

4. Dgy B. (2000). *Imidg firmy planirovanie, formirovanie, prodvigenie* [*The image of the company: planning, formation, promotion*]. Saint Petersburg: Piter, p. 190 [in Russian].

5. Ignatyev D., Beketov A., and Sarokvasha F. (2002). *Nastolnaya enciklopediya Public Relations* [*Desktop encyclopedia Public Relations*]. – Moscow: Alshina Publisher, p. 314 [in Russian].

6. Church A.H. (1918). *The science and practice of management*. New York, p. 535 [in English].

7. Eilon S. (1971). *Management control*. Boston: Harvard Business School Press, P. 207 [in English].

8. Gosling D.H. (1988). *Measuring the performance of divisional cost centres*. CMA Magazine, No 7/8, pp. 3-30 [in English].

9. Smith M. *The rise and rise of the NFI*. Management Accounting, No 68, pp. 6-24 [in English].

10. Vangermeersch R., and Church A.H. (1996). *History of Accounting: An International Encyclopedia*, [edited by Michael Chatfield and Richard Vangermeersch], New York: Garland Publishing, p. 124 [in English].

Анотація.

Мандич О.В., Романюк І.О., Нікітіна О.М. PR-маркетинг як один з інструментів підвищення конкурентоспроможності підприємств.

В статті звертається увага на особливу актуальність створення PR-відділу на підприємстві в сучасних умовах. Наведено визначенні сутності, змісту, функцій і інструментарію даної дефініції, а також дослідження проблеми формування механізму управління і оцінки ефективності PR сучасного вітчизняного підприємства. Автори доводять, що «якісний» PR, як один з основних елементів інтегрованих маркетингових комунікацій, багато в чому здатний підвищити конкурентоспроможність підприємств, оскільки виступає домінантою в процесі формування ефективної маркетингової стратегії, комунікативної політики бізнесу в цілому

Ключові слова: PR-маркетинг, підприємство, фактори впливу, економічний розвиток підприємства, конкурентоспроможність.

Аннотация.

Мандыч А.В., Романюк И.А., Никитина О.Н. Рг-маркетинг как один из инструментов повышения конкурентоспособности предприятий.

В статье акцентируется внимание на особую актуальность создания PR-отдела на предприятии в современных условиях. Приведены определения сущности, содержания,

функций и инструментария данной дефиниции, а также исследования проблемы формирования механизма управления и оценки эффективности PR современного отечественного предприятия. Авторы доказывают, что «качественный» PR, как один из основных элементов интегрированных маркетинговых коммуникаций, во многом способен повысить конкурентоспособность предприятий, поскольку выступает доминантой в процессе формирования эффективной маркетинговой стратегии, коммуникативной политики бизнеса в целом.

Ключевые слова: PR-маркетинг, предприятие, факторы влияния, экономическое развитие предприятия, конкурентоспособность.

Abstract.

Mandych O., Romaniuk I., Nikitina O. PR-marketing as a tool for enhancing enterprise competitiveness.

The article draws attention to the particular relevance of PR-department of the enterprise in modern conditions. An determining the nature, content, features and tools of the definitions and study on the formation mechanism of control and evaluate PR modern domestic enterprises. The authors argues that "quality" PR as one of the key elements of integrated marketing communications is largely able to enhance the competitiveness of enterprises, acting as dominant in the formation of an effective marketing strategy, business communication policy in general

Keywords: PR-marketing, enterprise, influence, economic development enterprise, competitiveness.

УДК 338.432:637.1

МАРКЕТИНГ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА, ЯК СИМБІОЗ ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

АНТОШЕНКОВА В.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,

ТКАЧЕНКО С.Є., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,

НІКІТИНА О.М., АСИСТЕНТ,

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Економічне процвітання держави безпосередньо пов'язане з розвитком промисловості, зорієнтованої на експорті конкурентоспроможної готової продукції. Промисловий потенціал країни залежить від численних чинників, в тому числі від економічного, науково-технічного, культурного, правового та іншого порядку. Не останнє місце в цьому списку займає промисловий маркетинг – теорія, що

займається питаннями ефективних обмінів на промислових ринках. В умовах істотного перевищення пропозиції над попитом здатність підприємства отримати доступ на ринку до платоспроможного покупця та споживача, оптимально використовувати виробничо-ресурсний потенціал є беззаперечними факторами, які забезпечать виживання підприємства в умовах мінливого ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність промислового маркетингу та його особливості застосування досліджені в працях таких вітчизняних науковців, як О. Ф. Оснач, В.П. Пилипчук, Л.П. Коваленко [3], І.В. Бойчук, А.Я. Дмитрів [4], В.Ю. Святненко [5], О.О. Шабунін [6], О.В. Зозулев [7]. Серед зарубіжних дослідників варто відзначити роботи Фредеріка Уебстера [8].

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження сутності промислового маркетингу, як симбіозу виробничо-економічних відносин, враховуючи характерні особливості маркетингової діяльності вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Активізація промислового маркетингу більшістю підприємств розглядається, як інструмент здатний забезпечити та значно підвищити конкурентоспроможність. Основою успішного функціонування промислових підприємств є ефективні виробничо-економічні відносини, що дозволяють реалізувати економічні інтереси, як працівників підприємства так і власників підприємства. Наразі, промисловість України є неконкурентоспроможною, враховуючи її сировинну орієнтацію, це поступова втрата промислового потенціалу економіки. Подолання економічної кризи в народному господарстві України передбачає проведення кардинальної перебудови системи управління промисловими підприємствами і формування нової, адаптивної до різких коливань ринку, результативної системи на основі маркетингу, а точніше промислового маркетингу.

Суспільне виробництво постійно розвивається й у сучасних умовах воно постає у вигляді блоків галузей національної економіки: основне виробництво, в тому числі промисловість, виробнича інфраструктура, соціальна інфраструктура. Основне виробництво – це галузі матеріального виробництва, де безпосередньо виготовляються предмети споживання і засоби виробництва. Виробнича інфраструктура – це комплекс галузей, які обслуговують основне виробництво й забезпечують ефективну економічну діяльність на

кожному підприємстві та в економічній системі в цілому. Соціальна інфраструктура – це нематеріальне виробництво, де створюються нематеріальні форми суспільного багатства, які відіграють вирішальну роль в розвитку людини, примноженні її розумових та фізичних здібностей, професійних знань, підвищенні освітнього та культурного рівня.

Розподіл та обмін опосередковують зв'язок між виробництвом і споживанням. При цьому розподіл, по-перше, відбувається в самому виробництві як розподіл засобів виробництва, і робочої сили за галузями та сферами; по-друге, розподіл є особливою стадією руху суспільного продукту, при якому визначаються частки різних соціальних верств та індивідумів у цьому продукті. Принципи розподілу відповідають формам власності: той, хто володіє, – той і розподіляє.

Обмін товарами й ресурсами – одна з найважливіших економічних характеристик, але він представлений не тільки наступною стадією руху економічних благ від виробників до споживачів, що опосередковується купівлею-продажем за допомогою грошей, але й внутрішнім моментом виробництва. Обмін, по-перше, здійснюється в самому виробництві як обмін діяльністю та здібностями між працівниками, пов'язаними послідовним виконанням виробничих функцій, між виконавцями й розпорядниками. По-друге, обмін є стадією руху виробленого продукту, коли здійснюється обмін товарами та послугами на основі розподілу праці. По-третє, через обмін учасник виробництва отримує належну йому за розподілом частку суспільного продукту.

Основним стимулом розвитку виробництва є споживання, яке є завершальною стадією руху виробленого продукту. Воно впливає на ріст масштабів виробництва, розвиток його галузей. Виробництво має сенс лише тоді, коли воно направлене на споживання. Споживання є кінцевою метою і одночасно рушійною силою виробництва, яке диктує соціальний заказ виробництву, обумовлює об'єм, структуру і якість суспільного виробництва.

До того ж треба мати на увазі, що споживання являє собою використання створених матеріальних і нематеріальних благ і здійснюється у формі виробничого і особистого споживання. Виробниче споживання – це споживання засобів виробництва і робочої сили працівника у процесі створення суспільного продукту. Особисте споживання – це процес задоволення потреб суспільства і кожного його члена в матеріальних і духовних благах.

За роллю в організації економічної діяльності, механізми економічної системи в складі виробничо-економічних відносин найчастіше виділяють соціально-економічні, організаційно-економічні та техніко-економічні відносини. За стадіями відтворення у складі економічних відносин відповідно виділяємо відносини з приводу виробництва, розподілу, обміну і споживання, що і відображено у визначенні.

Соціально-економічні відносини – це відносини власності в економічному значенні цього поняття. Це відносини з приводу користування, розпорядження, володіння, відчуження та привласнення економічних ресурсів та благ, розподілу та привласнення доходів. Вони характеризують, по-перше, спосіб поєднання робітника із засобами виробництва; по-друге, відносини між людьми з приводу привласнення засобів і результатів виробництва; по-третє, умови розпорядження і використання факторів і результатів виробництва. Техніко-економічні відносини – це відносини між людьми з приводу використання ними знарядь та предметів праці в процесі виробництва, за допомогою яких вони впливають на сили природи й створюють необхідні життєві блага. Не можливо уявити виробництво, як механічне поєднання робочої сили, знарядь та предметів праці. Злагодженість і ефективність функціонування факторів виробництва забезпечується технологією та організацією виробничого процесу [1, с. 37-38].

Економічні відносини виникають не лише з приводу виробництва, розподілу, обміну і споживання матеріальних благ або привласнення засобів і результатів виробництва. Вони виникають також і в процесі організації виробництва та управління ним.

Організаційно-економічні відносини – це відносини з приводу способів і методів організації та управління суспільним виробництвом: відносини обміну діяльністю між людьми, спеціалізації праці, кооперування, концентрації та комбінування виробництва [1, с. 38].

Промисловий маркетинг представляє собою сукупність певних виробничо-економічних відносин, які в першу чергу зорієнтовані на товарну політику підприємства. Наразі маркетинг можна охарактеризувати, як знання про потреби покупців, вимоги споживачів та їх проблеми, пошук нових шляхів вирішення цих проблем і доведення необхідної інформації до точно визначеного цільового сегмента. При цьому прибуток є винагородою за формування задоволеності споживача, а маркетинг виступає більше ніж окрема бізнес функція, це бізнес в цілому, який розглядається з точки зору клієнта.

Як вважає Фредерік Вебстер , промисловий маркетинг – це продаж товарів і послуг промисловим і інституціональним клієнтам. До них відносяться компанії-виробники, урядові установи, комунальні підприємства, освітні та медичні установи, оптових і роздрібних продавців, а також інші організації [2, с.16].

Орієнтація на ринок – це основна ідея маркетингу, як ринкової концепції управління. Це передбачає дотримання конкретних «правил гри»: «виробляємо те, що потребує ринок» і «виробляємо найякісніший товар». Головна мета будь-якого підприємства, окрім задоволення потреб споживачів – це рентабельність (прибутковість) і продуктивність підприємства. А головне завдання маркетингової служби, це реалізація поставлених задач (зниження витрат, розробка товару, запровадження нової послуги), які в свою чергу призводять до збільшення прибутку. Організаційно-економічні відносини з приводу грошового обігу включають механізм розрахунків, фінансові та кредитні відносини між суб'єктами господарювання. Отже, маркетинг – це симбіоз виробничо-економічних відносин, які виникають між товаровиробниками в результаті виробництва й реалізації продукції, який направлений на задоволення потреб та інтересів всіх учасників відносин при спрямуванні кінцевого продукту від виробника до споживача.

Удосконалення засобів виробництва породжують нові технології, а отже і нову організацію виробництва, нові системи управління. Це неминуче призводить до виникнення нових виробничо-економічних відносин, оскільки так чи інакше змінюються їх складові, соціально-економічні та організаційно-економічні відносини. Це в свою чергу вносить відповідні корективи і в функції та завдання промислового маркетингу. Формування промислового маркетингу, як сукупності виробничо-економічних відносин викликане вимогою суспільства в першу чергу через інтеграцію національної промисловості у світові стандарти з метою забезпечення конкурентоспроможності промислової продукції на світових ринках. В табл.1 запропоновані підходи різних авторів до визначення суті промислового маркетингу.

Отже, враховуючи різноманіття існуючих визначень широкого кола вітчизняних науковців, промисловий маркетинг потрібно розглядати, як сукупність виробничо-економічних відносин, які зорієнтовані на взаємодію з організаціями, підприємствами, установами, які закупають товари і послуги для потреб власного виробництва.

**Підходи різних авторів до визначення
суті промислового маркетингу**

Автори	Запропоновані визначення
Оснач О.Ф., Пилипчук В.П., Коваленко А.П. [3, с. 6].	Промисловий маркетинг – це діяльність у сфері матеріального виробництва та промислових послуг, спрямована на задоволення потреб підприємств, установ і організацій у сировині, матеріалах, цих потреб.
Бойчук І.В., Дмитрів А.Я. [4, с. 16]	Промисловий маркетинг – це вид діяльності у сфері матеріального виробництва та промислових послуг, який спрямований на задоволення потреб підприємств, установ та організацій у сировині, матеріалах, комплектуючих виробках, устаткуванні, послугах через процеси обміну, а також на підвищення ефективності виробництва та збуту товарів промислового призначення шляхом дослідження та задоволення попиту на промислову продукцію та промислові послуги.
Святненко В.Ю. [5, с. 5]	Промисловий маркетинг – це вид діяльності у сфері матеріального виробництва та промислових послуг, спрямованої на задоволення потреб підприємств, установ та організацій у сировині, матеріалах, комплектуючих виробках, устаткуванні, послугах через обмін, а також на підвищення ефективності виробництва та збуту товарів виробничого призначення (ТВП) шляхом дослідження та задоволення попиту на промислову продукцію та промислові послуги.
Шабунін О.О. [6, с. 28]	Промисловий маркетинг – це сукупність виробничо-економічних відносин, що складаються між видобувною, обробною і споживчою галузями ринку й орієнтовані на вторинний попит.
Зозулев О.В. [7, с. 18]	Промисловий маркетинг – це сукупність всіх видів заходів, пов'язаних з маркетингом товарів (продукції, послуг або цінних паперів) на промисловому ринку. Іншими словами, промисловий маркетинг – це маркетинг на промисловому ринку.

При цьому основні завдання промислового маркетингу полягають у наступному: формування маркетингового підходу до управлінської діяльності; забезпечення довгострокових конкурентних переваг шляхом орієнтації на перспективні ніші бізнесу; розробка та реалізація завдань стратегічного промислового маркетингу; забезпечення зростання ефективності підприємства за рахунок удосконалення виробничо-економічних відносин; удосконалення

організаційно-економічних відносин, які забезпечать уникнути ризиків при виборі постачальників товарів та послуг; залучення додаткових інвестицій для розвитку інформаційно-технологічного забезпечення виробничого процесу.

Промислова діяльність ніколи не здійснюється в ізоляції, обов'язково повинні бути з'єднані один з одним виробництво, обмін і використання промислових товарів і послуг, а також пов'язаних з ними процеси [8]. Характерні ознаки функціонування промислового ринку запропоновані в табл. 2.

Таблиця 2

Характерні ознаки функціонування промислового ринку

<i>Показники</i>	<i>Ознака</i>
Попит	Вторинний
Кількість споживачів	Невелика
Природа закупівель	Професійна
Прийняття рішення про закупівлю	Колегіально
Розміщення споживачів	Географічно сконцентрований
Розмір індивідуального споживання	Великий
Методи просування на ринку	Здебільшого персональний продаж
Канали розподілу	Прямі
Обсяг збуту	Великий

Виконання завдань промислового маркетингу і залишається просто завданням на папері, якщо не буде вироблено і прийнято до реалізації чіткої, адаптивної до існуючої ситуації на ринку стратегії промислового маркетингу. Розробка стратегії промислового маркетингу починається з вивчення специфічних потреб потенційного покупця, оцінки власного виробничо-ресурсного потенціалу та стану матеріально-технічного забезпечення, формулювання концепції маркетингу, яка передбачає найповніше забезпечення вимог та потреб споживача. Визначена стратегія промислового маркетингу повинна забезпечити максимальний ефект і взаємовигідність функціонування всіх об'єктів маркетингового середовища.

Отже, враховуючи специфіку інструментів маркетингу, промисловий маркетинг пріоритетним інструментом досягнення поставлених цілей вбачає в систематизований та адаптивний до мінливих умов ринку товарній політиці.

Висновки. Подолання економічної кризи в народному господарстві України передбачає проведення кардинальної

перебудови системи управління промисловими підприємствами і формування нової, адаптивної до різких коливань ринку, результативної системи в контексті промислового маркетингу. На основі проведеного дослідження зауважимо, що держава мусить мати довгострокову комплексну програму розвитку національної промисловості [9]. Формування промислового маркетингу, як сукупності виробничо-економічних відносин викликане вимогами суспільства в першу чергу через інтеграцію національної промисловості у світові стандарти з метою задоволення вимог та потреб внутрішнього ринку та забезпечення конкурентоспроможності

Література.

1. Федоренко В.Г. Політична економія: [підручник] / В.Г. Федоренко, О.М. Віденко, М.М. Руженський, О.Ф. Уткін; за ред. В.Г. Федоренка. – К. : Алерта, 2008. – 487 с.
2. Узбстер Фредерик. Основы промышленного маркетинга / Фредерик Узбстер. – М. : Издательский Дом Гребенникова, 2005. – 416 с.
3. Оснач О.Ф. Промисловий маркетинг / О.Ф. Оснач, В.П. Пилипчук, А.П. Коваленко. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 365 с.
4. Бойчук І.В. Маркетинг промислового підприємства: [навчальний посібник] / І.В. Бойчук, А.Я. Дмитрів – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 360 с.
5. Святненко В.Ю. Промисловий маркетинг: [навчальний посібник] / В.Ю. Святненко. – К. : МАУП, 2001. – 264 с.
6. Шабунін О.О. Промисловий маркетинг: [підручник] / За ред. д-ра екон. наук, професора О.О. Шубіна; [в 2-ох томах]. – К. : ВД «Студцентр». – 2011. – Т. 1. – 528 с.
7. Зозулев А.В. Промышленный маркетинг: рыночная стратегия: [учебное пособие] / А.В. Зозулев. – К. : Центр учебной литературы, 2010. – 576 с.
8. Lars Bankvall. Activity Interdependence in Industrial Networks – Exploring the Structural Interconnectedness of Activities and Resources / Lars Bankvall // The IMP Journal (Industrial Marketing and Purchasing) – Forum for research into business interaction, relationships and networks. Volume 8. Issue 1, 2014, p. 13.
9. Антощенкова В.В. Молокопереробна промисловість України: минуле та сучасність / В.В. Антощенкова // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – 2015. – Вип. 161. – С. 74-81.

References.

1. Fedorenko V.G., Videnko O.M., Ruzhens'kyj M.M., and Utkin O.F. (2008). *Politychna ekonomija [Political Economy]*. V.G. Fedorenko (Ed.). Kyiv: Alerta, p. 487 [in Ukrainian].
2. Ujebster Frederik (2005). *Osnovy promyshlennogo marketinga [Industrial Marketing Basics]*. Moscow: Izdatel'skij Dom Grebennikova, p. 416 [in Russian].
3. Osnach O.F., Pilipchuk V.P., and Kovalenko L.P. (2009). *Promislovij marketing [Industrial Marketing]*. Kyiv: Centr uchbovoi literaturi, p. 365 [in Ukrainian].
4. Bojchuk I.V, and Dmytriv A.Ja. (2014). *Marketyng promyslovogo pidpryjemstva [Marketing of Industrial Enterprises]*. Kyiv: «Centr uchbovoi literatury», p. 360 [in Ukrainian].
5. Svjatnenko V.Ju. (2001). *Promyslovij marketyng [Industrial Marketing]*. Kyiv: MAUP, p. 264 [in Ukrainian].
6. Shabunin O.O. (2011). *Promyslovij marketyng [Industrial Marketing]*. O.O. Shubin (Ed.). Kyiv: VD «Studcentr», p. 528. [in Ukrainian].
7. Zozulev A.V. (2010). *Promyshlennyj marketyng: rynochnaja strategija [Industrial Marketing: Marketing Strategy]*. Kyiv: Centr uchebnoj lyteratury, p. 576 [in Russian].
8. Lars Bankvall (2014). Activity Interdependence in Industrial Networks – Exploring the Structural Interconnectedness of Activities and Resources. The IMP Journal (Industrial Marketing and Purchasing) – Forum for research into business interaction, relationships and networks. Vol. 8, Issue 1, pp. 22-30. Retrieved from [https:// www.impjournal.org](https://www.impjournal.org). [in English].
9. Antoshhenkova V.V. (2015). *Molokopererobna promyslovist' Ukraïny: mynule ta suchasnist' [Dairy Industry of Ukraine: Past and Present]*. *Visnyk KbNTUSG: Ekonomichni nanky – [Visnyk KbNTUSG: Economic science]*, issue 161, pp. 74-81 [in Ukrainian].

Анотація.

Антощенкова В.В., Ткаченко С.Є., Нікітіна О.М. Маркетинг промислового підприємства, як симбіоз виробничо-економічних відносин.

В статті розглядаються основні тенденції формування промислового маркетингу в Україні, як симбіозу виробничо-економічних відносин, враховуючи характерні особливості маркетингової діяльності вітчизняних

промислових підприємств. Промисловий маркетинг потрібно розглядати, як сукупність виробничо-економічних відносин, які зорієнтовані на взаємодію з організаціями, підприємствами, установами, які закупають товари і послуги для потреб власного виробництва. При цьому основні завдання промислового маркетингу полягають у формуванні маркетингового підходу до управлінської діяльності та забезпеченні довгострокових конкурентних переваг шляхом орієнтації на перспективні ніші бізнесу.

Ключові слова: маркетинг, промисловий маркетинг, виробничо-економічні відносини.

Аннотация.

Антощенко В.В., Ткаченко С.Е., Никитина А.Н. Маркетинг промышленного предприятия, как симбиоз производственно-экономических отношений.

В статье рассматриваются основные тенденции формирования промышленного маркетинга в Украине, как симбиоз производственно-экономических отношений, которые учитывают характерные особенности маркетинговой деятельности отечественных промышленных предприятий. Промышленный маркетинг следует рассматривать как совокупность производственно-экономических отношений, которые ориентированы на взаимодействие с организациями, предприятиями, учреждениями, закупают товары и услуги для нужд собственного производства. При этом основные задачи промышленного маркетинга заключаются в формировании маркетингового подхода к управленческой деятельности и обеспечении долгосрочных конкурентных преимуществ путем ориентации на перспективные ниши бизнеса.

Ключевые слова: маркетинг, промышленный маркетинг, производственно-экономические отношения.

Abstract.

Antoshchenko V.V. Tkachenko S.E., Nikitina O.M. Marketing industrial enterprise, as a symbiosis of production and economic relations.

This article discusses the key trends shaping industrial marketing in Ukraine, as a symbiosis of production and economic relations, that take into account the characteristics of marketing activities of domestic industrial enterprises. Industrial Marketing should be seen as a set of production and economic relations, which are focused on cooperation with organizations, enterprises, institutions, and buy goods and services for its own production. However, the main industrial marketing objectives of the formation of the marketing approach to the management activities and ensure long-term competitive advantage by focusing on promising business niches.

Keywords: marketing, industrial marketing, production and economic relations.

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

***ЗАЙКА С.О., К.Е.Н., ДОЦЕНТ, ГРІДІН О.В., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Постановка проблеми у загальному вигляді. На сучасному етапі розвитку світової економічної системи основою та одним з визначальних чинників забезпечення конкурентоспроможності будь-якого суб'єкта господарювання є інтелектуальний капітал. Його роль та значення важко переоцінити, адже конкурентоспроможним може бути лише те підприємство, головним принципом функціонування якого є використання знань для забезпечення ефективності власної діяльності і подальшого сталого розвитку.

В сучасних реаліях основним джерелом економічного зростання підприємства є інновації, внаслідок чого суттєво підвищується значення людського капіталу та відбувається розвиток і широкомасштабне використання інформаційно-комунікативних технологій. При цьому ускладнюються системи управління підприємствами і виробничими відносинами, що в свою чергу обумовлює необхідність аналізу інтелектуального капіталу підприємства в цілому та його компонентів зокрема. Також актуальними є питання оцінки і вдосконалення управління нематеріальними активами, які є визначальними чинниками конкурентоспроможності і забезпечують отримання значного економічного ефекту. Зокрема необхідно зважати на те, що в різних підприємствах співвідношення між матеріальними і нематеріальними активами є відмінним, що і визначає їх цілком індивідуальні інноваційні можливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями вивчення функціонування, розвитку та особливостей управління інтелектуальним капіталом займалось багато як закордонних, так і вітчизняних вчених.

Теоретичному висвітленню даної проблеми присвячено наукові

праці Е. Брукінга [4], Г. Десмонда, А. Едвінсона [1], К. Камерона, Е. Кемпбелла, Т. Коллера, Р. Парра, Г. Сміта, Т. Стюарта, Д. Фрідмана та багатьох інших. Втім необхідно відзначити, що основна частина робіт зарубіжних економістів демонструє більшою мірою загальнооекономічні аспекти функціонування інтелектуального капіталу.

Серед українських науковців, які займаються вивченням питань сутності, структури і особливостей управління інтелектуальним капіталом, необхідно відзначити таких вчених-економістів, як К.А. Андрищенко [3], А.В. Василик [6], О.А. Грішнова [7], С.В. Корновенко [9], А.О. Осаул [10], В.М. Порохня [11], І.С. Ткаченко [12], Г.О. Швиданенко [13]. Разом з тим, незважаючи на підвищену зацікавленість як іноземних, так і вітчизняних вчених до теорії інтелектуального капіталу, до сих пір не існує опрацьованого механізму управління інтелектуальним капіталом в контексті зростання конкурентоспроможності підприємств.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування теоретичних основ і розробка пропозицій щодо ефективного управління інтелектуальним капіталом як стратегічним ресурсом підприємства для забезпечення його конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основною інноваційної діяльності підприємства є його інтелектуальний капітал. Рівень інтелектуального капіталу та вміння ефективно його використовувати визначають успішне функціонування підприємства в сучасному бізнесовому просторі.

Аналіз праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених щодо структури інтелектуального капіталу дає можливість охарактеризувати його елементи (рис. 1).

Основною складовою елементів інтелектуального капіталу є людський капітал, що представляє собою сукупність знань, умінь, навичок і досвіду, компетенцій, творчих, управлінських, підприємницьких здібностей, а також моральних цінностей та культури праці. Для того, щоб людський капітал працював, необхідний не тільки рух знань, але і управління ними, колективна робота а, отже, відповідне підприємство, структура якого б включала дослідні лабораторії, бази знань і бази даних, маркетинг і товаропровідні мережі, центри доведення досліджень і розробок до конкретних ноу-хау широкого застосування [8].

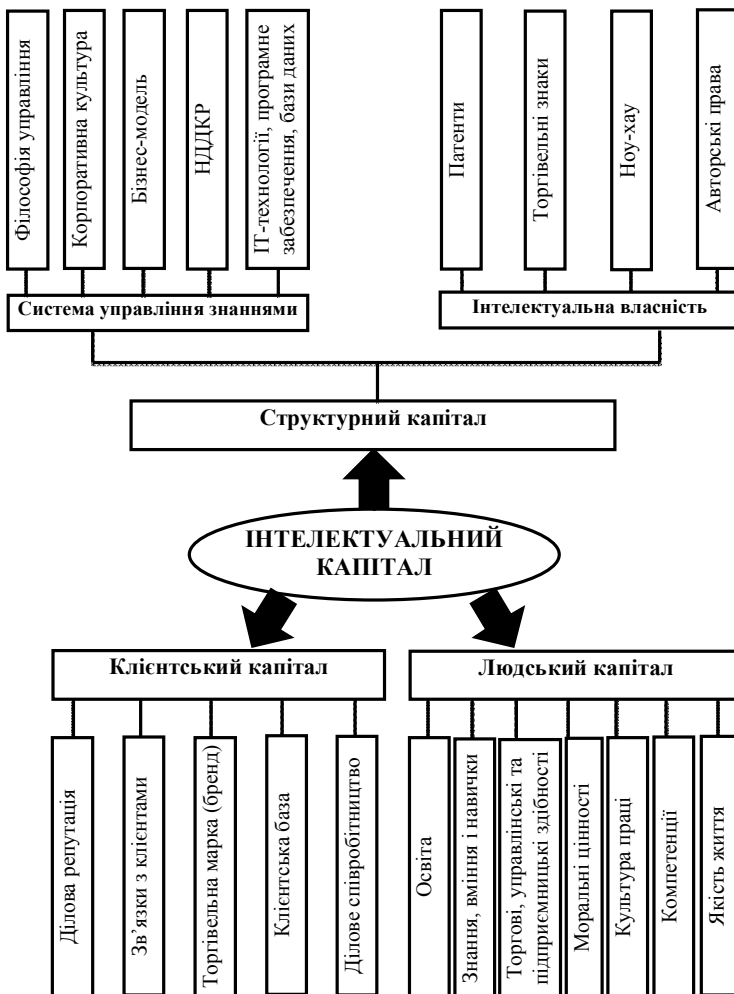


Рис. 1. Елементи інтелектуального капіталу

Не менш важливою складовою інтелектуального капіталу є структурний капітал, який у свою чергу, підрозділяється на інтелектуальну власність і систему управління знаннями. Інтелектуальна власність при цьому включає в себе патенти, торговельні знаки, ліцензійні угоди, авторські права, ноу-хау тощо, а система управління знаннями, в свою чергу, складається з філософії управління, корпоративної культури, інформаційних систем,

необхідних для обміну інформацією і творчого застосування загальних знань, баз даних, мереж, технологічної інфраструктури, процесів управління, що дозволяють підприємству концентруватися на стратегії і пристосовувати її до умов середовища.

Клієнтський капітал — це система надійних довгострокових довірчих і взамовигідних відносин підприємства зі своїми клієнтами, покупцями. Сюди відносяться бренди, фірмове найменування, канали збуту, ліцензійні та інші договори, наявність постійних покупців, повторні контракти з клієнтами.

Інтелектуальний капітал не складається з окремих частин: людського, структурного та клієнтського, а створюється в результаті їх взаємодії. Знання і здібності працівників підприємства (людський капітал) втілюються в організаційні процеси і зв'язки з партнерами (структурний капітал), які, в свою чергу, створюють базу для стійких і тривалих відносин з клієнтами (клієнтський капітал). Співпраця з клієнтами і партнерами допомагає накопичувати досвід, розвивати знання і здібності працівників, створювати бази даних і т.п. Таким чином, в підприємстві відбувається круговий рух структурних частин інтелектуального капіталу: від людського до клієнтського і навпаки.

Для успішного формування інтелектуального капіталу підприємства необхідна ефективна взаємодія, взаємопроникнення різних видів інтелектуального капіталу, створення при цьому синергетичного ефекту. Зокрема, тільки при перехресному впливі одних частин інтелектуального капіталу на інші здійснюється перенесення і закріплення знань зі сфери взаємодії із зовнішніми контрагентами у внутрішні корпоративні системи з метою подальшого використання співробітниками [8].

Ефективність і цінність інтелектуального капіталу визначаються і зростають тільки в контексті конкретної стратегії розвитку підприємства. Найбільш успішно інтелектуальний капітал може розвиватися в руслі цілеспрямованої діяльності щодо створення нової продукції або послуги і організаційно-структурних заходів для освоєння нових ніш на товарних ринках. Розвиток залежить від того, наскільки масштабно підприємство здатне для цього організувати дослідження і розробки, сконцентрувати необхідні інтелектуальні, матеріальні та фінансові ресурси.

Для ефективного управління інтелектуальним капіталом в підприємстві необхідний комплексний підхід. Тільки побудова цілісної системи оцінки та управління інтелектуальним капіталом призведе до максимізації цінності підприємства. Звичайно, так як всі

підприємства мають бізнес-моделі, що істотно відрізняються один від одного, не існує єдиної системи управління інтелектуальним капіталом, яка була б максимально успішною в кожному підприємстві.

Інтелектуальний капітал підприємства потребує розвиненої системи управління, яка виступає у вигляді реально існуючої структури, за допомогою якої управління набуває конкретного змісту, а функція управління інтелектуальним капіталом - практичну реалізацію.

Система менеджменту знань у великих підприємствах з їх традицією диференціації виробництва і розподілу знань та відповідними структурами (наявність головного менеджера з науки на рівні правління або ради директорів) нереальна для малих і середніх підприємств, де зазвичай розподіл функцій є нечітким, а ключові фігури управління є і основними носіями організаційних знань. Також недоцільними для впровадження і використання в малих і середніх підприємствах є прийнятні для управління знаннями в великих підприємствах інформаційні платформи і технології, оскільки вони вимагають технологічно складного, багатоетапного виробництва і диверсифікованої виробничої структури. Крім того, організація процесів управління знаннями на базі складних технологічних платформ недоступна для більшості малих і середніх підприємств в силу обмеженості доступних їм фінансових ресурсів. Проте, завдання інноваційного розвитку вимагають ідентичної організації управління інтелектуальним капіталом.

Підприємства зазвичай використовують такі види знань, як професійний досвід працівників, індивідуальне розуміння і практика, творчі рішення тощо. Вони повинні створити «спіраль знань», де неявні знання необхідно виявляти і поширювати, щоб вони стали частиною кожної індивідуалізованої бази знань. «Спіраль знань» поновлюється для підйому на нові і нові рівні, розширюючи знання, що застосовуються для різних сфер діяльності підприємства. Велику роль в цьому відіграють сучасні інформаційні технології і працівники, що їх використовують. Саме завдяки їм знання стають джерелом високої продуктивності, інновацій та конкурентних переваг [2].

У малих і середніх підприємствах більш значну роль відіграють неявні знання, передача яких може виявитися складною. Крім того, через обмежені кадрові і фінансові ресурси, виділення спеціальної структури для управління знаннями в малих і середніх підприємствах виявляється недоцільним, а можливості поширення знань шляхом організаційного навчання істотно знижуються в порівнянні з великими підприємствами.

Проте послідовність дій при побудові такої системи буде більш стандартною (табл. 1).

Таблиця 1

Алгоритм побудови системи управління знаннями

<i>Дія</i>	<i>Характеристика</i>
Ідентифікація знань	Виявлення індивідуальних і колективних знань, які можна розглядати як актив підприємства
Розробка стратегії розвитку знань	Стратегія управління знаннями повинна відповідати корпоративній культурі і філософії управління підприємством і розставляти пріоритети (стратегічні цілі), що визначають правові, економічні та етичні засади управління знаннями
Аудит знань	Оцінюється достатність наявних знань, їх доступність, якість формування і передачі, витрати на придбання знань в зіставленні з результатами (ефективність придбання знань), обсяг і рівень використання знань
Документальне оформлення бази знань	Шляхи, спрямовані на створення системи для зберігання масиву знань про інтелектуальний капітал підприємства на базі сучасних інформаційних технологій
Захист знань	Охорона отриманих знань за допомогою засобів захисту об'єктів інтелектуальної власності (патенти, ліцензії, комерційні секрети тощо), а також шляхом відповідних заходів щодо стимулювання персоналу - носіїв неявних знань
Поширення знань	Передача знань з бази і від джерел тим, хто в них має потребу
Примноження та оновлення знань	Діяльність щодо виділення нових знань із зовнішнього середовища. Два останні етапи здійснюються шляхом організаційного навчання. Для етапу примноження і оновлення знань можливим шляхом реалізації є також наймання нових працівників - носіїв знання

Враховуючі обмеження, що встановлюються умовами ведення бізнесу, зазначимо, що для більшості підприємств в даний час при створенні системи управління інтелектуальним капіталом слід спиратися на три основні елементи, від ефективності функціонування яких буде залежати як успішність системи, так і конкурентоспроможність підприємства в цілому. До цих елементів відносяться:

– управління «уреченою частиною» системи менеджменту знань

(базами знань і технологіями, на основі яких вони реалізуються), націлене на накопичення знань, їх документальне оформлення і оптимальне використання. Цей елемент створює і систематизує пам'ять підприємства;

– управління людським капіталом - основним компонентом системи знань підприємства, який орієнтований на створення знань, їх поширення усередині підприємства, обмін із зовнішнім середовищем;

– створення організаційної культури, що сприяє поширенню, примноженню та оновлення знань в підприємстві [5].

Специфіка інтелектуального капіталу підприємства визначає напрями його успішного стратегічного розвитку.

Сформована структура інтелектуального капіталу, що складається з трьох основних елементів - людського, структурного та клієнтського капіталу, постійно вимагає нових підходів і більш точного обліку нематеріальних факторів росту вартості. Слід підкреслити, що тільки в сукупності і у взаємодії компоненти інтелектуального капіталу можуть сприяти створенню системи стійких конкурентних переваг підприємства.

З метою підвищення вартості та досягнення стійких конкурентних переваг підприємство повинно бути орієнтоване на ефективне управління своїм унікальним інтелектуальним капіталом.

Висновки. Інтелектуальний капітал має стратегічне значення для сучасного підприємства. Ефективне управління інтелектуальним капіталом, що стимулює творчий підхід до вирішення проблем сприятиме підвищенню конкурентоспроможності та розвитку підприємства в сучасних умовах. Вивчення питань управління інтелектуальним капіталом і розробка стратегічних напрямків розвитку інтелектуального капіталу дозволить прискорити передачу результатів науково-технічної діяльності в виробництво, створити умови для розширеного відтворення в науково-технічній сфері, сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємств і становлення інноваційного шляху розвитку економіки нашої країни.

Література.

1. Edvinsson L. Accounting, Empirical Measurements and Intellectual Capital [Electronic resource] / L. Edvinsson. – Access mode: www.emerald-library.com.

2. Абдикеев Н.М. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: [Учебник] / Н.М. Абдикеев, А.Д. Киселёв; под ред. проф. Н.М. Абдикеева. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 382 с.

3. Андрющенко К.А. Интеллектуальный капитал предприятия: современные тенденции оценивания та управления / К.А. Андрющенко // Научный вестник Национальной академии статистики, обліку та аудиту. – 2015. – № 2. – С. 53-60.

4. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг [Пер. с англ.]; под. ред. А.Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

5. Букович У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 504 с.

6. Василик А.В. Формування стратегії управління інтелектуальним капіталом підприємства / А.В. Василик // Научный вестник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 4(2). – С. 127-132.

7. Грішнова О.А. Людський капітал – визначальний чинник відродження національної економіки / О.А. Грішнова // Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія. – [у 2 ч.]. – К. : КНУБА, 2009. – Ч. 2. – 305 с.

8. Ермоленко В. В. Интеллектуальный капитал корпорации: сущность, структура, стратегии развития и модель управления / В.В. Ермоленко, Е.Д. Попова // Человек. Сообщество. Управление. – 2012 – № 2. – С. 110-122.

9. Корновенко С.В. Интеллектуальный капитал та його вплив на розвиток інноваційної економіки / С.В. Корновенко, О.М. Тараненко // Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. – 2015. – № 10. – С. 79-84.

10. Осаул А.О. Облік інтелектуального капіталу як складова стратегії управління підприємством / А.О. Осаул // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2016. – № 1. – С. 18-26.

11. Порохня В.М. Методологія формування та управління інтелектуальним капіталом підприємств / В.М. Порохня, К.М. Крикуненко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 5. – С. 103-106.

12. Ткаченко І.С. Оцінка та управління інтелектуальним капіталом підприємства / І.С. Ткаченко // Університетські наукові записки. – 2014. – № 2. – С. 411-414.

13. Швиданенко Г.О. Чинники формування та розвитку інтелектуального капіталу як фактора інноваційного розвитку підприємств / Г.О. Швиданенко, О.А. Ніколайчук // Економічний форум. – 2016. – № 1. – С. 246-253.

References.

1. Edvinsson L. Accounting, Empirical Measurements and Intellectual Capital [Electronic resource] / L. Edvinsson. – Access mode: www.emerald-library.com [in English].
2. Abdikeev N.M., and Kiseljov A.D. (2011). *Upravljenje znanijami korporaciji i reinzhiniring biznisa [Knowledge management of Corporation and reengineering of business]*. N.M. Abdikeev (Ed.). Moscow: INFRA-M, p. 382 [in Russian].
3. Andryushchenko K.A. (2015). Intelektualniy kapital pidpriemstva: suchasni tendentsiyi otsinyuvannya ta upravlinnya [Intellectual capital of the enterprise: modern trends in evaluation and management]. *Naukoviy visnik Natsionalnoyi akademiyi statistiki, obliku ta auditu – Scientific Bulletin of National Academy of statistics, accounting and audit*, No 2, pp. 53-60 [in Ukrainian].
4. Bruking Je. (2001). *Intelektual'nyj kapital: kljuch k uspehu v novom tysjacheletii [Intellectual capital: key to success in the new Millennium]*. (Trans). L.N. Kovalik (Ed.). Saint Petersburg: Piter, p. 288 [in Russian].
5. Bukovich U., and Uil'jams R. (2002). *Upravljenje znanijami: rukovodstvo k dejstvu [Knowledge management: a guide to action]*. Moscow: INFRA-M, p. 504 [in Russian].
6. Vasilik A.V. (2010). Formuvannya strategiyi upravlinnya intelektualnim kapitalom pidpriemstva [Formation of strategy of management of intellectual capital of the enterprise]. *Naukoviy visnik Poltavskogo universitetu ekonomiki i torgivli. Seriya: Ekonomichni nauki – Scientific Bulletin of the Poltava University of economy and trade. Series: Economic science*, No 4(2), pp. 127-132 [in Ukrainian].
7. Grishnova O.A. (2009). Lyudskiy kapital – viznachalnyi chinnik vidrozhennya natsionalnoyi ekonomiki [Human capital is the determining factor in the revival of the national economy]. *Lyudskiy kapital Ukrayini: stan, problemi, perspektivi vidtvorennya – Human capital Ukraine: state, problems, prospects of reproduction*. (Part 1-2). Kyiv: KNUBA, Part 2, 2009, p. 305 [in Ukrainian].
8. Ermolenko V.V., and Popova E. D. (2012). Intellektual'nyj kapital korporacii: sushhnost', struktura, strategii razvitiya i model' upravleniya [Intellectual capital: essence, structure, development strategy and governance model]. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravljenje – People. Community. Management*, No 2, pp. 110-122 [in Russian].
9. Kornovenko S.V., and Taranenko O.M. (2015). Intelektualniy kapital ta yogo vpliv na rozvitok innovatsiyanoi ekonomiki [Intellectual capital and its influence on the development of innovative economy]. *Visnik Cherkaskogo universitetu. Seriya: Pedagogichni nauki – Herald of Cherkasy University. Series: Pedagogical science*, No 10, pp. 79-84 [in Ukrainian].

10. Osaul A.O. (2016). Oblik intelektualnogo kapitalu yak skladova strategiyi upravlinnya pidpriemstvom [Accounting intellectual capital as a component of strategy enterprise management]. *Visnik Zaporizkogo natsionalnogo universitetu. Ekonomichni nauki – Vestnik of Zaporizhzhya national University. Economic science*, No 1, pp. 18-26 [in Ukrainian].

11. Porohnya V.M., and Krikunenko K.M. (2014). Metodologiya formuvannya ta upravlinnya intelektualnim kapitalom pidpriemstv [Methodology for the formation and management of intellectual capital of enterprises]. *Derzhava ta regioni. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnitstvo – The state and the regions. Series: Economics and entrepreneurship*, No 5, pp. 103-106 [in Ukrainian].

12. Tkachenko I.S. (2014). Otsinka ta upravlinnya intelektualnim kapitalom pidpriemstva [Assessing and managing intellectual capital of enterprise]. *Universitetski naukovі zapiski – University scientific notes*, No 2, pp. 411-414 [in Ukrainian].

13. Shvidanenko G.O., and Nikolaychuk O.A. (2016). Chinniki formuvannya ta rozvitku intelektualnogo kapitalu yak faktora innovatsiyного rozvitku pidpriemstv [The factors of formation and development of intellectual capital as a factor of innovative development of enterprises]. *Ekonomichnyi forum – Economic forum*, No 1, pp. 246-253 [in Ukrainian].

Анотація.

Заїка С.О., Грідін О.В. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Основним джерелом економічного зростання будь-якого підприємства є інновації, при цьому важливим фактором, без якого інноваційна діяльність неможлива, є його інтелектуальний капітал. Управління інтелектуальним капіталом – це вміння перетворювати знання у вартість і в інновації. В статті обґрунтовано теоретичні основи і розроблено пропозиції щодо ефективного управління інтелектуальним капіталом як стратегічним ресурсом підприємства для забезпечення його конкурентоспроможності. Встановлено, що управління інтелектуальним капіталом має стимулювати творчий підхід до вирішення завдань, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства в умовах економіки знань.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, ефективне управління, інновації, конкурентоспроможність підприємства, управління знаннями.

Аннотация.

Заика С.А., Гридин А.В. Управление интеллектуальным капиталом как фактор обеспечения конкурентоспособности предприятия.

Основным источником экономического роста любого предприятия являются инновации, при этом важным фактором, без которого инновационная деятельность

невозможна, является его интеллектуальный капитал. Управление интеллектуальным капиталом - это умение превращать знания в стоимость и в инновации. В статье обоснованы теоретические основы и разработаны предложения по эффективному управлению интеллектуальным капиталом как стратегическим ресурсом предприятия для обеспечения его конкурентоспособности. Установлено, что управление интеллектуальным капиталом должно стимулировать творческий подход к решению задач, что, в свою очередь, будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятия в условиях экономики знаний.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, эффективное управление, инновации, конкурентоспособность предприятия, управление знаниями.

Abstract.

Zaika S., Gridin O. Managing intellectual capital as a factor in ensuring the competitiveness of enterprises.

The main source of economic growth of any enterprise is innovation; and the important factor, without which would be impossible innovation is its intellectual capital. Managing intellectual capital is the ability to turn knowledge into value and innovation. There are the theoretical basis and suggestions for effective management of intellectual capital as a strategic resource for enterprise competitiveness in the article. Established that the management of intellectual capital should stimulate a creative approach to solving problems, which in turn will increase the competitiveness in terms of the knowledge economy.

Keywords: intellectual capital, good governance, innovation, competitiveness, knowledge management.

УДК 658.15:339.924

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ МІЖНАРОДНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

КРУТЬКО М.А. К.Е.Н.,

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Постановка проблеми у загальному вигляді. Кризовий стан національної економіки України неможливо подолати без досягнення належного рівня інтенсивності залучення фінансових ресурсів в бюджетоутворюючі та структурно-важливі її сфери з метою нормалізації відтворювальних процесів. Складна суспільно-політична ситуація, спад національного виробництва, існуючий рівень соціальної напруженості не сприяють активізації господарської діяльності. За таких умов єдиним шляхом підтримання стану

відтворення хоча б на простому рівні є побудова дієздатних механізмів фінансової діяльності суб'єктів економічних відносин.

На сьогоднішній день питання економічного змісту та ролі фінансового менеджменту в економіці країни залишаються відкрити, що і спонукає його вивчення та проведення даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань фінансових ресурсів присвячені праці Бланка І.О. [4], Углярєнко О.М., Вольфман Б.А., Гудзь О.Є. та інших, які в своїх роботах по різному розкривали суть фінансових ресурсів та механізми управління зокрема грошовими коштами, активами підприємства чи найбільш ліквідними активами.

Так склалося, що питанням запровадження фінансового менеджменту на середніх та малих підприємствах, присвячено мало уваги і публікацій. Тоді як відчувається брак в публікаціях щодо системності фінансового менеджменту на підприємствах, які б дали змогу та розкрили інформаційні аспекти сучасних інтеграційних векторів нашої країни.

Формулювання цілей статті. Метою проведення даного дослідження є визначення місця та ролі фінансового менеджменту в системі фінансового забезпечення діяльності та функціонування підприємства як механізму управління в контексті міжнародної інтеграції.

Виклад основного матеріалу дослідження. На початку 90-х років ХХ ст. фінансовий менеджмент виник на стику двох напрямків економічної науки – антикризового управління та фінансового менеджменту, об'єднавши в собі сукупність фінансових інструментів управління на основі впровадження стратегічного і тактичного фінансового менеджменту в діяльність комерційної організації. Потреба виділення фінансового менеджменту назріла у зв'язку з розумінням керівництвом підприємств необхідності кваліфікованого фінансового управління в умовах фінансової кризи, однак універсальне визначення та методологічне обґрунтування даного напрямку відсутні як у закордонній, так і у вітчизняній літературі [1].

Поняття фінансового менеджменту поєднує в собі дві категорії «фінанси» та «менеджмент» і безпосередньо стосується господарюючого суб'єкта. Послугуючи ці поняття Кірейцев Г.Г. [9] визначає фінансовий менеджмент як процес управління формуванням, розподілом і використанням фінансових ресурсів суб'єкта господарювання та оптимізації обороту його грошових коштів з метою найбільш повної реалізації цілей підприємства.

Гренінг Х. та Братановік С. вважають, що в умовах фінансової кризи потрібно здійснювати раціональне управління капіталом, яке дасть можливість використовувати нові інструменти управління, що враховують можливості використання інновацій [2, с. 2].

Фараго А. відмічаючи циклічний розвиток економіки зазначає, що доходи підприємства залежать від нього, і коливаються внаслідок змін у функціонуванні економічної системи. Стратегія управління заборгованістю (debt management) будується виходячи з того, що у підприємства збільшується потреба у фінансових ресурсах, коли економіка знаходиться в стадії рецесії [3, с. 55].

В фінансовому менеджменті управління, що спрямоване на фінансове оздоровлення підприємства, являє собою систему принципів і методів розробки і реалізації комплексу спеціальних управлінських рішень, що на попередження і подолання фінансової кризи, а також на мінімізацію її негативних наслідків. Головною метою такого управління на думку Бланка І.О. є відновлення фінансової рівноваги підприємства і мінімізація зниження його ринкової вартості, що викликано фінансовою кризою [4, с. 589].

Шевцова О.Й. розглядає специфіку поняття фінансового менеджменту з двох позицій:

1. Як комплекс профілактичних заходів, спрямованих на недопущення фінансової кризи: системний аналіз сильних та слабких сторін підприємства, оцінка ймовірності банкрутства, управління ризиками (виявлення, оцінка та нейтралізація), упровадження системи запобіжних заходів тощо.

2. Як систему управління фінансами, спрямовану на виведення підприємства з кризи, зокрема, за допомогою санації чи реструктуризації суб'єкта господарювання [5].

Будь-яке підприємство можна визнавати як законодавчу організаційно-правову форму взаємодії основних виробничих факторів або відповідних потенціалів (капіталу, робочої сили, менеджменту), застосованих при виробництві продукції для її реалізації [6].

На думку одного з відомих у діловому світі експертів у галузі фінансового менеджменту Хелферта Е., будь-який бізнес можна дати як взаємопов'язану систему руху фінансових ресурсів, викликаних управлінськими рішеннями [7]. Такий системний підхід корисний, оскільки він відображає фінансову природу всієї діяльності бізнесу, а також подає її у фінансово-економічних термінах.

Поддерьогін А.М. розкриває фінансовий менеджмент як систему принципів, засобів та форм організації групових відносин підприємства, що спрямована на управління його фінансово-господарською діяльністю, в яку входять:

- розроблення і реалізація фінансової політики підприємства;
- інформаційне забезпечення (складання і аналіз фінансової звітності підприємства);
- оцінка інвестиційних проєктів і формування «портфеля» інвестицій;
- поточне фінансове планування та контроль [8].

Невід’ємною частиною економіки будь-якої країни є цілісність системи господарюючих суб’єктів, за умов якої вони мають прибутковий характер, знаходяться на платоспроможному рівні і є економічно ефективними. За інших умов відбувається стагнація розвитку і занепад. Простежується залежність, яка демонструє зв’язок між успішністю підприємницької діяльності та рівнем життя в країні. Пріоритетом міжнародного інтегрального вектору розвитку нашої країни перш за все повинна виступати місія соціального благополуччя її населення. Рівень фінансових вхідних і вихідних потоків як підприємства так і країни залежить від якості прийнятих управлінських рішень. Здорова організація фінансової системи, розвиток інституціонального забезпечення, досягнення окреслених пріоритетів міжнародної інтеграції – все це є важелями впливу на загальне фінансове становище як в країні так і в розрізі підприємств.

Висновки. Отже, в результаті проведених досліджень можна сказати, що проведена ідентифікація фінансового менеджменту в умовах інтеграції як фінансово-економічну систему, яка залежить від якості управлінських рішень. Розкрито теоретико-методичні аспекти фінансового менеджменту в частині функціоналу для забезпечення максимально можливого рівня фінансової дієздатності підприємств, та досягнення соціального ефекту.

Література.

1. Каменева М.В. Подходы к формированию понятия «антикризисный финансовый менеджмент» в России и за рубежом / М.В. Каменева // Экономические науки. – 2010. – № 3. – С. 209-213.
2. Greuning V.H., Bratanovic S.B. Analyzing Banking Risk. Third Ed. The World Bank, 2009, P. 2.
3. Farago A. How to survive the recession Includes Bibliographical references and index. Canada. Insomniac Press, 2002, P. 55.

4. Бланк І.О. Фінансовий менеджмент: [навчальний посібник] / І.О. Бланк. – К. : Ельга, 2004. – 655 с.

5. Шевцова О.Й. Основи антикризового фінансового управління підприємством [Електронний ресурс] / О.Й. Шевцова. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1773>.

6. Верланов Ю.Ю. Фінансовий менеджмент: [навчальний посібник] / Ю.Ю. Верланов. – Миколаїв : Видавництво МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 344 с.

7. Хелферт Э. Теория финансового анализа / Э. Хелферт. – М. : (б.и.), 1996. – 322 с.

8. Поддєрьогін А.М. Фінансовий менеджмент / А.М. Поддєрьогін, Я.І. Невмержицький. – К. : КНЕУ, 2005. – 535 с.

9. Кірейцев Г.Г. Фінансовий менеджмент: [підручник] / Г.Г. Кірейцев. – Житомир : ЖІТІ, 2001. – 440 с.

References.

1. Kameneva M.V. (2010). Podhody k formirovaniyu ponjatiya «antikrizisnyj finansovyj menedzhment» v Rossii i za rubezhom [Approaches to the formation of the concept of «anticrisis financial management» in Russia and abroad]. *Jekonomicheskie nauki – Economic science*, No 3, pp. 209-213 [in Russian].

2. Greuning V.H., Bratanovic S.B. Analyzing Banking Risk. Third Ed. The World Bank, 2009, P. 2 [In English].

3. Farago A. How to survive the recession Includes Bibliographical references and index. Canada. Insomniac Press, 2002, P. 55 [In English].

4. Blank I.O. (2004). *Finansoviy menedzhment [In financial management]*. Kyiv: El'ga, p. 655 [in Ukrainian].

5. Shevtsova O.Y. Osnovi antikrizovogo finansovogo upravlinnya pidpremtsvom [The basics of anti-crisis financial management of the enterprise] (n.d.). *economy.nayka.com.ua*. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1773> [in Ukrainian].

6. Verlanov Yu.Yu. Finansoviy menedzhment: [navchalnyi posibnik] / Yu.Yu. Verlanov. – Mikolayiv : Vidavnistvo MDGU im. Petra Mogili, 2006. – 344 [in Ukrainian].

7. Khelfert E. (1996). *Teoriya finansovogo analiza [Theory financial analysis]*. Moscow, p. 322 [in Russian].

8. Podderogin A.M., and Nevmerzhitskiy Ya.I. (2005). *Finansoviy menedzhment [In financial management]*. Kyiv: KNEU, p. 535 [in Ukrainian].

9. Kireytshev G.G. (2001). *Finansoviy menedzhment [In financial management]*. Zhitomir: ZhITI, p. 440 [in Ukrainian].

Анотація.

Крутько М.А. Фінансовий менеджмент підприємств в сучасних реаліях міжнародної інтеграції.

В статті розкрито теоретико-методичні принципи та положення стосовно фінансового менеджменту як специфічної системи управління фінансовими ресурсами. Теоретичною і методологічною основою статті є положення наукових думок вітчизняних та зарубіжних вчених. Були застосовані методи: аналізу і синтезу — для вивчення об'єкта і предмета дослідження; абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення та формулювання висновків). Ідентифіковано фінансовий менеджмент в умовах інтеграції як фінансово-економічну систему, яка залежить від якості управлінських рішень. Досліджено підходи зарубіжних і вітчизняних дослідників щодо системи фінансового менеджменту підприємств України в умовах інтеграційних перетворень, з виділенням основних положень.

Ключові слова: фінансовий менеджмент, міжнародна інтеграція, фінансові ресурси, управління підприємством.

Аннотация.

Крутько М.А. Финансовый менеджмент предприятий в современных реалиях международной интеграции.

В статье раскрыты теоретико-методические принципы и положения, касающиеся финансового менеджмента как специфической системы управления финансовыми ресурсами. Теоретической и методологической основой статьи является положение научных мыслей отечественных и зарубежных ученых. Были применены методы: анализа и синтеза — для изучения объекта и предмета исследования; абстрактно-логический (теоретические обобщения и формулирования выводов). Идентифицировано финансовый менеджмент в условиях интеграции как финансово-экономическую систему, которая зависит от качества управленческих решений. Исследованы подходы зарубежных и отечественных исследователей к системе финансового менеджмента предприятий Украины в условиях интеграционных преобразований, с выделением основных положений.

Ключевые слова: финансовый менеджмент, международная интеграция, финансовые ресурсы, управление предприятием.

Abstract.

Krutko M.A. Financial management enterprises in modern realities of international integration.

In the article the theoretical-methodological principles and provisions relating to financial management as a specific system of financial management. The theoretical and methodological basis of the article is the provision of scientific opinions domestic and foreign scientists. Were the methods: analysis and synthesis — to study the object and subject of study; abstract logical (theoretical generalizations and drawing conclusions). Identified financial management in the integration of both financial and economic system that depends on the quality of management decisions. Studied approaches of foreign and domestic research on financial management of enterprises in Ukraine under integration reforms, highlighting the main provisions.

Keywords: financial management, international integration, financial resources management.

ЗМІСТ

Васильєв А.Й., Гацько А.Ф., Майборода М.М. Професійна підготовка та навички працівників державної служби	3
Мазнев Г.Є., Корнієцький О.В., Грідін О.В. Визначення передумов та оцінка перспектив впровадження прогресивних систем оперативного управління на підприємствах України	11
Орел В.М., Смігунова О.В. Роль дорадчої служби в розвитку сільських територій та ринкової інфраструктури на селі	22
Гаврись О.М., Колпаченко Н.М., Голованова А.Є. Тайм-менеджмент на підприємстві	29
Васильєв А.Й., Краля В.Г. Визначення етапів управління інтелектуальним капіталом підприємства.....	35
Артеменко О.О. Особливості техніко-технологічного забезпечення галузі рослинництва.....	43
Воронянський О.В. Неоконсервативна модель державного регулювання економічних процесів: сутність та досвід	51
Гацько А.Ф., Смігунова О.В. Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства.....	61
Богданович О.А. Зміни обсягу валової продукції сільського господарства в регіонах України.....	68
Горенко А.І. Теоретичні основи мотивації найманих працівників.....	79
Рибаков М.В. Еволюція моніторингу як одного з методів управління підприємствами: західний підхід	92
Науменко І.В., Науменко А.О., Мандич О.В. Складові механізму забезпечення економічного зростання сільського господарства.....	99
Аманов Батыр. Методические подходы к оценке эффективности ценообразования и ценовой политики	110

Бобловський О.Ю., Грідін О.В. Теоретичні аспекти та пріоритетні напрямки реалізації державної кадрової політики.....	122
Макода С.А. Обліково-аналітичне забезпечення управління підприємством	131
Рижикова Н.І., Бірченко Н.О. Податкова політика України в умовах гармонізації податкового законодавства до вимог європейських стандартів	137
Мандич О.В., Антощенкова В.В., Нікітіна О.М. Реклама у системі міжнародного маркетингу	146
Корнієцький О.В., Дудник О.В. Управління ефективністю використання робочого часу в державній службі	152
Мандич О.В., Романюк І.О., Нікітіна О.М. PR-маркетинг як один з інструментів підвищення конкурентоспроможності підприємств.....	160
Антощенкова В.В., Ткаченко С.Є., Нікітіна О.М. Маркетинг промислового підприємства, як симбіоз виробничо-економічних відносин	166
Зайка С.О., Грідін О.В. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства	176
Крутько М.А. Фінансовий менеджмент підприємств в сучасних реаліях міжнародної інтеграції.....	186

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

*Вісник
Харківського національного
технічного університету
сільського господарства
імені Петра Василенка*

ВИПУСК 177

Економічні науки

*Відповідальний за випуск Г.Є. Мазнев
Редактори: О.О. Красноручський, В.М. Онегіна*

Підписано до друку 31.10.2016 р.
Формат 60×84 ¹/₁₆. Папір офсетний.
Гарнітура Garamond. Офсетний друк.
Умовн. друк. арк. – 12,1. Наклад – 300 прим.

Видавництво ТОВ «Смугаста типографія»
61002, м. Харків, вул. Чернишевська, 28 А
Тел.: (057) 754-49-42
e-mail: zebra-zakaz@mail.ru
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
серія ДК № 4863 від 12.03.2015 р.