

Міністерство освіти і науки України
Хмельницький національний університет
Академія економічних наук України
Спілка економістів України
Національний університет «Львівська політехніка»
Тбіліський державний університет ім. І. Джавахішвілі, м. Тбілісі (Грузія)

ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Матеріали
V Міжнародної науково-практичної конференції

6–7 листопада 2020 р.

*Рекомендовано до друку науково-технічною радою
Хмельницького національного університету,
протокол № 9 від 20.11.2020*

Подані матеріали доповідей учасників V Міжнародної науково-практичної конференції «Інструменти регулювання національної економіки та національної безпеки в умовах сучасних глобальних викликів», проведеної 6–7 листопада 2020 р., м. Хмельницький.

На конференції працювали секція аналізу теоретичних аспектів розвитку національної економіки та концептуальних основ щодо забезпечення національної безпеки. Розглянуті проблеми макроекономічного моделювання та роль фінансових інститутів у стабілізації кризових явищ національної економіки. Проаналізована роль інтелектуального потенціалу економіки України і його вплив на становлення інноваційно-інвестиційних систем. Окремими питаннями аналізувались сучасні виклики та загрози у сфері національної безпеки з урахуванням інформаційної безпеки у цифровій економіці. Усі ці питання розглядалися з урахуванням європейського вектору розвитку економіки країни.

Матеріали подані зі збереженням авторської редакції. Відповідальність за грамотність, автентичність цитат, правильність посилань тощо несуть автори статей та доповідей.

Редакційна колегія:

Бондаренко М. І., к.е.н., доц.; *Любохинець Л. С.*, к.е.н., доц.;
Танасієнко Н. П., к.е.н., доц.; *Бушовська Л. Б.*, к.е.н., доц.;
Поплавська О. В., к.е.н., доц.

I-72 **Інструменти регулювання національної економіки та національної безпеки в умовах сучасних глобальних викликів** : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конференції (м. Хмельницький, 6–7 листоп. 2020 р.). Хмельницький : ХНУ, 2020. 196 с. (укр., рос., англ.).

ISBN 978-966-330-382-6

Розглянуті проблеми національної економіки в аспекті забезпечення національної безпеки; роль фінансових інститутів в стабілізації кризових явищ в економіці; роль інтелектуального капіталу при формуванні інноваційно-інвестиційних систем; виклики і загрози національній безпеці з урахуванням особливостей інформаційної безпеки у цифровізації економічних процесів.

Для керівників підприємств, фахівців з економіки, викладачів та студентів ЗВО.

УДК: 338(4/9):330.1:339.9

Секція 1.

Теоретичні аспекти розвитку національної економіки та концептуальні засади забезпечення національної безпеки

О. М. БАКСАЛОВА, М. І. ЛИПЧАК
Хмельницький національний університет

РОЗВИТОК СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЕКОНОМІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

В умовах ринку, що характеризується нестабільністю діяльності підприємства, обумовленою мінливістю попиту і пропозиції, цін на товари і фактори виробництва, змінами в конкурентному середовищі й іншими макро- і мікроекономічними факторами, однієї з першочергових задач керівництва підприємства стає формування й оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто його економічного потенціалу. В цьому аспекті важливим питанням є систематизація, обґрунтування науково-методичних підходів його визначення й оцінки сучасного інструментарію кількісного визначення економічного потенціалу.

Дослідження науково-методичних засад визначення економічного потенціалу, теоретичне осмислення сутності категорії «економічний потенціал» вказує на відсутність єдиних підходів щодо його визначення. Особливо гостро ця проблема проявляється в процесі функціонування підприємств торгівлі.

Поняття «потенціал» підприємства дуже широко застосовується в економічній літературі у зв'язку зі застосуванням його у різних сферах економічної діяльності. Таким чином, «потенціал» походить від латинського «*potentia*» перекладається як «потужність», «сила». Потенціал як економічна категорія відображає наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, які можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого [2]. Таке тлумачення має два аспекти: наявність ресурсів та цільову направленість їх використання.

А. Н. Люкшинов розглядає потенціал підприємства як сукупність його можливостей для випуску продукції (надання послуг) [5, с. 2].

Заслужовує уваги підхід Т. Г. Храмцової до визначення «потенціалу» – це не тільки і не просто кількість ресурсів, але й укладена в них можливість розвитку системи в заданому напрямку [5, с. 2]. При цьому можливість розуміється як напрям для розвитку, тобто необхідність використання ресурсів у зв'язку з наміченими стратегічними цілями.

Вище наведені точки зору авторів, дають змогу говорити, що під потенціалом вони розуміють сукупність наявних ресурсів та запасів, в той же час вони не приділяють увагу до ефективного використання ресурсів на кожному етапі розвитку підприємства. Можна прийти до висновку, що «потенціал» – це комплексне багатогранне поняття, яке характеризується не тільки наявністю ресурсів, запасів, резервів, а й найбільш імовірні перспективи його розвитку.

Враховуючи концепцію функціонального підходу, економічний потенціал визначається як сукупність можливостей підприємства забезпечувати свою діяльність в аспекті досягнення цілей господарської діяльності.

Л. І. Самоукін вважає, що економічний потенціал необхідно розглядати у взаємозв'язку з властивими кожній суспільно-економічній формації виробничими відносинами, що виникають між окремими працівниками, трудовими колективами, а також управлінським апаратом підприємства з приводу повного використання їх здібностей зі створенням матеріальних благ та послуг [2, с. 6].

М. В. Бойченко. Економічний потенціал підприємства характеризує максимально можливий обсяг виробництва матеріальних благ і послуг в умовах, що забезпечують найбільш ефективне використання за часом і продуктивністю наявних економічних ресурсів [1, с. 6].

Представники результативного підходу Н. С. Краснокутська, Р. В. Марушков, В. Н. Гавва, Е. А. Божко, І. П. Отенко розглядають економічний потенціал як:

– можливості системи ресурсів і компетенцій підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнес-процесів [2, с. 7];

– здатність підприємства забезпечувати своє довгострокове функціонування та досягнення стратегічних цілей на основі використання системи наявних ресурсів [2, с. 7];

– пошук сукупності характеристик, показників і властивостей, що дозволяють у достатній мірі описати підприємство й оцінити його можливості по забезпеченню задоволення відповідної суспільної потреби в товарах (послугах) на перспективу і можливості досягнення поставлених цілей [3, с. 201];

– діалектичну єдність можливостей, так і процеси їх реалізації, тобто наявність необхідності та створення умов для їх реалізації [4, с. 6].

Результативний підхід щодо визначення економічного потенціалу дає можливість характеризувати його як комплексну систему, що враховує фактори стратегічного розвитку підприємства і впливає на формування й реалізацію управлінських рішень.

Проведене комплексне дослідження поняття «економічний потенціал підприємства» дає змогу сказати, що економічний потенціал – це інтегральна модель потенціалів; це сукупність всього одухотвореного та не одухотвореного, що є у підприємства і яке в комплексі дає конкурентну перевагу підприємству на ринку. Досліджувати економічний потенціал підприємства необхідно на основі принципу системності, тобто кожна підсистема економічного потенціалу повинна бути в гармонії з цілою системою, що в свою чергу підвищить ефективність управління економічним потенціалом.

Проаналізувавши вище наведений матеріал, визначимо, що «економічний потенціал підприємства», доцільно розглядати з точки зору результативного підходу. За яким «економічний потенціал підприємства» представляє унікальну сукупність знань, умінь, навичок та компетенцій, які спрямовані на пошук найефективнішого способу використання ресурсів, резервів та цінностей, які є у підприємства, з метою забезпечення його довгострокового функціонування та досягнення стратегічних цілей.

Отже, категорію «економічний потенціал підприємства» треба розглядати комплексно; для кожної окремої галузі економіки виділити свої складові і розробити методики оцінки; визначити рівень стратегічного розвитку, який стоїть перед кожним підприємством.

Література

1. Визначення економічного потенціалу антрацитових шахт у депресивних регіонах Донбасу : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 [Електронний ресурс] / М. В. Бойченко ; Національного гірничого університету Міністерства освіти і науки України. – Дніпропетровськ, 2005. – С 6.
2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
3. Мамонов К. А. Економічний потенціал: теоретичні аспекти та лінія трансформації // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2009. – № 26. – С 198–202.
4. Отенко И. П. Стратегическое управления потенциалом предприятия. Научное издание. – Х. : Изд-во ХНЭУ, 2006. – 256 с.
5. Ускова С. И. Экономический потенциал предприятия как основа предпринимательской деятельности. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/Archive/.../2/363.pdf

М. І. БОНДАРЕНКО, А. І. ДРАБЧУК
Хмельницький національний університет

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Інноваційна політика являє собою цілісний підхід, який базується одночасно на створенні та на практичному використанні знань і при якому основне значення має комерційна віддача від нових технологій [1]. Розробка інноваційної політики для України є особливо актуальною проблемою, оскільки показники наукомісткості більшості вітчизняної промисловості суттєво нижчі, ніж у країнах ЄС та США, незважаючи на високий науковий потенціал.

В усьому світі традиційна науково-технічна політика змінюється на інноваційну, оскільки перша показала досить обмежену ефективність у вирішенні задач модернізації економіки через фокусування на створенні нових знань, а не на їх реалізації у виробництві. Інноваційній економіці потрібна наука високого рівня, яка забезпечує створення нових розробок, система ринкової апробації та відбору економічно ефективних розробок, а також механізми організації нового виробництва на їх основі. Ефективна інноваційна діяльність можлива лише за умови взаємовигідного партнерства держави та бізнесу. Відокремлено ні держава, ні бізнес не в змозі перевести економіку на інноваційний шлях.

Чинний Закон України «Про інноваційну діяльність» визначає інновації як удосконалені технології, продукцію або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, комерційного та адміністративного характеру, що поліпшують структуру та якість виробництва [2].

Інновація розглядається як певна категорія, яка характеризується абсолютною цінністю, однак комерційний ефект нововведення не визначається. Тому виділяють дві групи суб'єктів інноваційного виробництва: великі корпорації та малі інноваційні підприємства, що є практично виправданим та мотивованим, оскільки кожна з них потребує різних заходів підтримки в рамках інноваційної політики держави.

Однак, інші проблеми виникають у малих інноваційних підприємств. Обґрунтування досвіду функціонування та розвитку інноваційних компаній показує, що багато які з них розпочинали діяльність із малого підприємництва, порушуючи стійкий стан великих компаній на ринку. Малі підприємства суттєво впливають на розвиток економіки, якщо застосовують так звані «підривні» технології зі створенням абсолютно нових пропозицій, які змінюють ринок. Освоєння проривних технологій, як правило, не входить в поточні комерційні інтереси великих гравців на ринку, і багато новаторських продуктів доводяться до ринкової стадії в невеликих фірмах, які з часом, пройшовши ринковий відбір, можуть зайняти лідируючі позиції.

Відсутність цільових державних програм, відповідної інноваційної інфраструктури, прозорості умов для бізнесу на перспективу, залишають новаторські ідеї на рівні ідей, які часто реалізуються поза межами України. Сприятливе середовище для розвитку та росту малих інноваційних форм, яке дозволяло б доводити ідеї до стадії виробництва, є однією з найважливіших умов ефективної реалізації стратегії інноваційного розвитку держави. При цьому політика розвитку малого інноваційного бізнесу повинна бути сфокусована на вирішенні проблем фінансування таких компаній. На початковому етапі розвитку вони не мають достатніх власних ресурсів для розвитку; обмежені в можливостях кредитування, у тому числі через відсутність заставного забезпечення; їхня діяльність характеризується підвищеними ризиками; період виходу на прибуткову діяльність проекту часто перевищує 2–3 роки.

Є різні перешкоди для реалізації цілей підприємств, залежно від цілей і типів інновацій. Деякі перешкоди стосуються всіх видів інновацій, в той час як інші відносяться до окремих напрямів інноваційної діяльності. У підприємств можуть бути причини взагалі не займатися інноваціями або причини для уповільнення інноваційної активності внаслідок того, що інновація не приносить очікуваних результатів.

У країнах Європи обстежені підприємства зазначили такі основні перешкоди для здійснення інновацій, у порядку зменшення відсотку підприємств, які вказали ці перешкоди:

- сильна цінова конкуренція;
- сильна конкуренція стосовно якості продукту, відгуків про нього або бренду;
- високі витрати на адаптацію до вимог регуляторних актів;
- невизначеність попиту на інноваційні товари та послуги;
- високі витрати доступу на нові ринки;
- відсутність достатніх коштів;
- відсутність кваліфікованого персоналу;
- впровадження інновацій конкурентами;
- домінування на ринку певних підприємств.

Підприємства України вказали такі основні перешкоди стосовно інновацій: високі витрати на інновації (зазначила найвища частка підприємств); відсутність достатніх коштів; домінування на ринку певних підприємств та невизначеність попиту на інноваційні товари та послуги [3].

Фінансування з державного бюджету заходів з розвитку інноваційної діяльності, передбачених програмами, здійснювалось у неповній мірі або взагалі було відсутнє. На сьогоднішній день питання переходу до інноваційної моделі розвитку знайшли своє відображення у Коаліційній угоді, Програмі діяльності Кабінету Міністрів України та Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [4].

Можливості реалізації новаторської функції підприємницьких фірм в Україні досить обмежені не лише через відсутність державних механізмів регулювання та фінансування інноваційного розвитку. У сучасних посткризових умовах вітчизняні високотехнологічні підприємства нерідко не мають змоги навіть отримати звичайний кредит, не говорячи про залучення венчурного капіталу. Перехід економіки України на інноваційні рейки вимагає стимулювання інноваційних процесів, прискорення просування нововведень в усіх її секторах. І українська наука, і венчурний бізнес потребують розвинутої інфраструктури для розробки та комерціалізації наукових ідей прикладного значення. Створення відповідної інфраструктури потребує таких дій:

- покращення інвестиційного клімату;
- сприяння експорту високотехнологічної продукції;
- зменшення податкового тиску для інноваційних компаній, особливо на початковій стадії розвитку;
- створення зон інноваційного підприємництва;
- розвиток міжнародних науково-технічних зв'язків через спільну генерацію, обмін і використання нових знань і технологій, бюджетних коштів, формування джерела наповнення загального фонду державного бюджету).

Отже інноваційна політика держави має бути спрямована на підвищення ефективності підприємств, діяльність яких орієнтована, у першу чергу, на випуск високотехнологічної продукції. Заходи щодо підтримки, стимулювання інновацій, формування (зміни) відповідної нормативно-правової бази, створення адекватної системи управління на принципах інноваційного менеджменту повинні включати підтримку малого і середнього бізнесу.

Також для впровадження інноваційного варіанту розвитку економіки починати потрібно, на наш погляд, із визначення економічних пріоритетів держави в інноваційній діяльності, розробки механізмів партнерства з бізнесом в інноваційній сфері.

Література

1. Семенов А. С. Венчурное финансирование инновационной деятельности / А. С. Семенов, А. И. Каширин // Инновации. – 2016. – № 1 (88). – С. 29–37.
2. Закон України «Про інноваційну діяльність» № 40–IV від 4 червня 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-in/laws/main.cgi?nreg=40-15>.
3. Обстеження інноваційної діяльності в економіці України (за міжнародною методологією) // Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2013 році. – Київ : Державна служба статистики України, 2014. – С. 211–253.
4. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. ; НАН України. – Київ, 2015. – 336 с.

А. І. БРЕНДАК
Державна митна служба України, м. Київ

ЗАСТОСУВАННЯ СУБ'ЄКТООРІЄНТОВАНИХ КРИТЕРІЇВ В АСУР В КОНТЕКСТІ СПРОЩЕННЯ МИТНИХ ПРОЦЕДУР

З метою повноцінної участі вітчизняних представників бізнесу у безпечному міжнародному ланцюзі постачання, та відповідно до міжнародних рекомендацій і угод було внесено низку змін у вітчизняне митне законодавство щодо реформування системи надання спрощень суб'єктам ЗЕД [1, 2], у тому числі змінено підходи до надання спрощень економічним операторам як в межах АЕО, так і поза його межами.

Для наближення вітчизняного митного законодавства до європейського і надання спрощень суб'єктам ЗЕД без втрати рівня забезпечення безпеки держави, доцільно розвивати ризикоорієнтовані інструменти митного контролю з метою зменшення рівня спрацювання профілів ризику економічних операторів з високим ступенем довіри. Одним з таких видів спрощень для суб'єктів ЗЕД є зменшення селективності профілів ризику АСУР під час митного контролю шляхом використання суб'єктоорієнтованих критеріїв.

В цьому контексті, було внесено зміни до Порядку здійснення аналізу та оцінки ризиків, розроблення і реалізації заходів з управління ризиками для визначення форм та обсягів митного контролю (далі – Порядок), відповідно до якого суб'єкти господарювання оцінюються на відповідність визначеним критеріям автоматизовано у кожному конкретному випадку на момент здійснення митного контролю товарів, транспортних засобів. Перелік критеріїв, за якими передбачається здійснення автоматизованого розподілу суб'єктів господарювання, оприлюднюється Держмитслужбою на своєму веб-сайті [3].

В рамках реалізації зазначених вище новацій законодавства у 2020 році в АСУР було імплементовано окремі алгоритми оцінки суб'єктів господарювання на предмет добропорядності, який дозволяє в автоматичному режимі зменшувати частоту спрацювання окремих митних формальностей, зокрема митного огляду, по суб'єктах господарювання, які відповідають визначеним критеріям, так звані суб'єктоорієнтовані критерії. Застосування в АСУР суб'єктоорієнтованих критеріїв регламентується розділом X Порядку. Так, зазначеним розділом визначається, що з метою зменшення селективності профілів ризику АСУР під час митного контролю в режимі онлайн здійснюється автоматизований розподіл суб'єктів господарювання залежно від їхніх характеристик. При цьому, автоматизований розподіл суб'єктів господарювання здійснюється за результатами перевірки на відповідність встановленим критеріям із використанням інформаційних технологій, зокрема АСУР. Для цього використовується митна, податкова та інша інформація, наявна в базах даних Держмитслужби. Для суб'єктів господарювання залежно від їх відповідності визначеним критеріям та їх значенням застосовуються коефіцієнти зменшення частки визначення АСУР необхідності проведення митного огляду та/або додаткової перевірки документів. Суб'єкти господарювання оцінюються на відповідність визначеним критеріям автоматизовано у кожному конкретному випадку на момент здійснення митного контролю товарів, транспортних засобів. Водночас, результати автоматизованого розподілу суб'єктів господарювання не виключають можливості випадкового відбору та/або таргетингу [3]. Відповідно до листа Департаменту таргетингу та профілювання митних ризиків від 21.02.2020 № 24-05/103 перелік критеріїв, за якими здійснюється автоматизований розподіл суб'єктів господарювання залежно від їхніх характеристик, з метою врахування під час спрацювання АСУР Держмитслужби, включає: 1. Відомості про керівний склад підприємства; 2. Термін перебування на обліку в митницях; 3. Розмір статутного капіталу; 4. Кількість працюючих; 5. Основний КВЕД (основний вид діяльності); 6. Категорія платника податків; 7. Стан платника податків; 8. Сума сплачених митних платежів за 365 днів [4]. Алгоритм застосування суб'єктоорієнтованих критеріїв в АСУР зображено на рис 1.

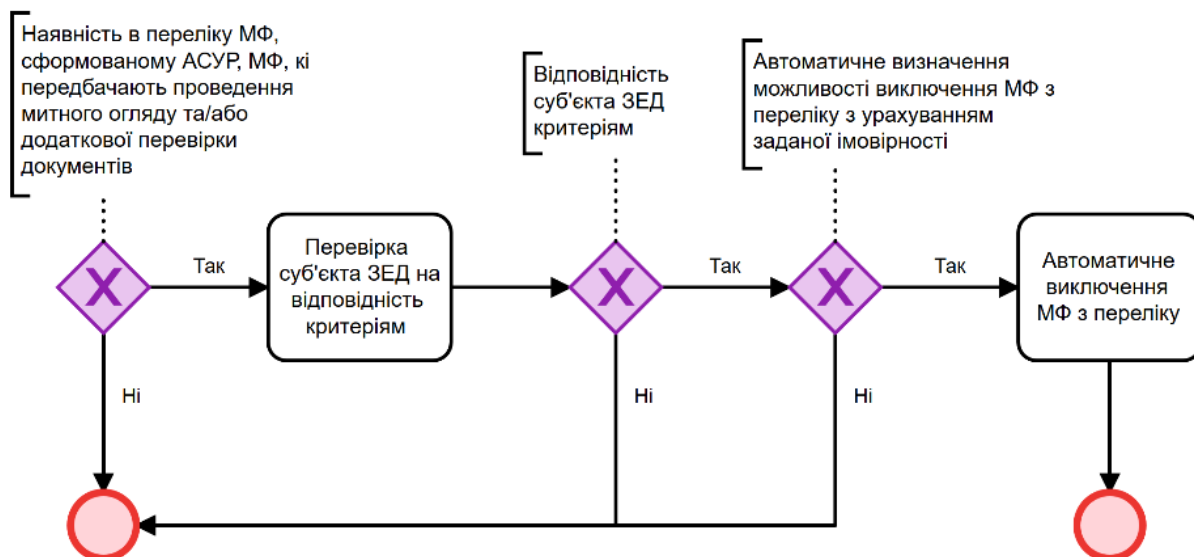


Рис. 1. Алгоритм застосування суб'єктоорієнтованих критеріїв в АСУР

Після отримання суб'єктами господарювання статусу авторизованого економічного оператора відповідно до вимог Митного кодексу України аналогічний алгоритм застосовуватиметься і для них.

Після перевірки усіх профілів ризику, визначення митних формальностей за кожним профілем згідно алгоритмів, здійснюється завершальний етап – формування АСУР остаточного переліку митних формальностей за митною декларацією або переміщенням у пункті пропуску з відповідними коментарями для посадової особи підрозділу митного оформлення.

Література

1. Закон України «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо деяких питань функціонування авторизованих економічних операторів» № 141-IX від 02.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/141-20>
2. Закон України «Про режим спільного транзиту та запровадження національної електронної транзитної системи» № 78-IX від 12.09.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/78-IX>
3. Про затвердження Порядку здійснення аналізу та оцінки ризиків, розроблення і реалізації заходів з управління ризиками для визначення форм та обсягів митного контролю [Електронний ресурс] : наказ [затверджено Міністерством фінансів України від 31.07.2015 № 684]. – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1021-15>
4. Щодо Переліку критеріїв, за якими здійснюється автоматизований розподіл суб'єктів господарювання залежно від їхніх характеристик, з метою врахування під час спрацювання АСУР Держмитслужби: лист Департаменту таргетингу та профілювання митних ризиків від 21.02.2020 № 24-05/103. Офіційний сайт Держмитслужби. URL: <https://customs.gov.ua/documents/shchodo-pereliku-kriteriyiv-za-iakimi-zdiisnujetsia-avtomatizovani-rozpodil-subiektiv-gospodariuvannia-zalezho-vid-yikhnikh-kharakteristik-z-metoiu-vrakhuvannia-pid-chas-spratsiuvannia-asur-derzhmitsluzhbi-97>

І. І. БУЛАХ, О. В. ШИМАНСЬКА

Відокремлений структурний підрозділ
Уманський фаховий коледж технологій та бізнесу
Уманського національного університету садівництва

СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНІВ

Державна економічна стратегія – стійке відтворення та і всебічний розвиток соціально-економічної системи. Державне управління процесами формування і забезпечення та зміцнення економічної безпеки наразі здійснюється недостатньо ефективно. Тому очевидно є необхідність у розробці державної стратегії зміцнення економічної безпеки національної економіки в умовах впливу глобалізації, оскільки, по-перше, її рівень забезпечення не є достатнім, по-друге – відсутні підходи до її зміцнення в умовах волатильності факторів глобалізаційного впливу. Однією із концепцій зміцнення економічної безпеки національної економіки є концепція із урахуванням процесів глобалізації. Напрями забезпечення соціально-економічної безпеки регіону є удосконалення правової бази; збереження ресурсного потенціалу, відновлення

і розвиток виробничого потенціалу регіону; розвиток самостійної бюджетно-фінансової політики регіонів; підготовка кваліфікованих кадрів адміністративного менеджменту. Реалізація всіх зазначених завдань формують базу для забезпечення економічної безпеки національної економіки в регіональному аспекті.

В Стратегію економічного розвитку регіонів необхідно включити і елементи управління їх економічною безпекою. При цьому кожний регіон відповідно до сформованих цілей, поставлених завдань та запропонованих конкретних дій щодо забезпечення економічної безпеки зазначає основні напрями забезпечення економічної безпеки по відношенню до суб'єктів та об'єктів регіонів та пропонує комплекс оперативних і довгострокових стратегічних заходів з урахуванням наявних ресурсів та потенційні можливостей їх змін. В процесі розробки Стратегії необхідно враховувати відхилення фактичних результатів від запланованих прогностичних показників розвитку економіки регіону, які є індикаторами економічної безпеки регіону. Після чого здійснювати постійний моніторинг детермінант процесу управління економічною безпекою та їх можливих змін для своєчасного коригування відповідних заходів в регіонах.

Головними перешкодами ефективному стратегічному управлінню економічною безпекою регіонів є: недовіра суб'єктів господарювання до методів державного управління та реформування економічних відносин, адміністративні бар'єри та корупційна складова економічної діяльності тощо. Але при цьому впровадження та реалізація стратегічного управління економічною безпекою регіонів в умовах децентралізації управління формують конкурентне підприємницьке середовище, забезпечують економічний розвиток, стабільність та стійкість економічної системи регіону через зацікавленість всіх суб'єктів системи економічної безпеки тощо. Одним із пріоритетних завдань центральної та регіональної економічної політики має стати спільна програма реструктуризації економіки з переважним розвитком найбільш прибуткових і перспективних на даний момент галузей, а також галузей, які мають довгострокові економічні переваги у загальній системі територіального розподілу праці. Діюча Стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року визначає цілі державної регіональної політики та основні завдання центральних та місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, спрямовані на досягнення зазначених цілей, а також передбачає узгодженість державної регіональної політики з іншими державними політиками, які спрямовані на територіальний розвиток. Розроблення Стратегії здійснено з урахуванням змін, які відбулися в розвитку регіонів держави за останні роки, що характеризуються: поступовим підвищенням рівня концентрації економічної активності як на загальнодержавному так і на регіональному рівні. Стратегічне управління економічною безпекою регіонів дозволить зменшити ступінь диференціації економічного розвитку регіонів; стимулювати розвиток тих регіонів та територій, які з певних об'єктивних причин не можуть працювати в режимі саморозвитку.

Реалізація стратегії має стати результатом злагоджених загальних зусиль, консолідуючим чинником для всіх конструктивних сил. Стратегічною метою реалізації державної регіональної політики є створення умов для динамічного, збалансованого розвитку регіонів України з метою забезпечення соціальної та економічної єдності держави, підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів, активізації економічної діяльності, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних та інших стандартів для кожного громадянина незалежно від місця проживання. Стратегічне бачення регіонального розвитку та країни в цілому полягає в розв'язанні існуючих проблем шляхом використання внутрішніх та зовнішніх можливостей регіонів та територій і є результатом стратегічного спрямування державної регіональної політики.

Стратегія економічної безпеки є відносно постійною складовою політики економічної безпеки і передбачає визначення мети і завдань системи забезпечення національної економічної безпеки, напрямів їх вирішення, а також форм і способів застосування відповідних сил і засобів, можливість їх перегрупування, створення необхідних резервів для нейтралізації та локалізації можливих загроз.

Аналіз діючих Стратегій економічного розвитку регіонів України до 2020 року, розроблених на підставі постанови КМУ № 1186 свідчить, що жодна стратегія не визначає стан економічної безпеки регіону ні як базу економічного розвитку, ні як наслідок економічного розвитку регіону, що ще раз підтверджує відсутність узгодженості відносно питання забезпеченості економічної безпеки на регіональному та державному рівнях. У зв'язку з цим, необхідна розробка і послідовна реалізація програми відродження стійкої, самобутньої і незалежної економіки регіонів, яка гарантує зростання економічної безпеки на всіх рівнях.

Література

1. Іванова Н. С. Особливості прогнозування регіональної економічної безпеки // Перспективні напрями розвитку економіки, управління та права: теорія і практика: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 12 березня 2018 р. – У 3-х ч. – Полтава : ЦФЕНД, 2018. – Ч. 1. – С. 16–17.
2. Ткач В. О. Система економічної безпеки регіону: аналіз та перспективи / В. О. Ткач // Вісник Дніпропетровського державного аграрного університету. – 2011. – № 2.
3. Тульчинський Р. В. Засади стратегічного управління економічною безпекою регіонів / Р. В. Тульчинський // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»: зб. наук. праць. – Київ : НТУУ «КПІ», 2017. – № 14.

МЕТОДОЛОГІЯ ЕКОНОМІКИ ГАЛУЗЕВИХ РИНКІВ

Економіку галузевих ринків можна визначити як науку про особливості організації та економічні наслідки функціонування галузевих ринків і стратегічної поведінки виробників в умовах ринків з недосконалою конкуренцією. При цьому під поняттям галузевого ринку розуміється сукупність підприємств, які випускають схожу за споживчим призначенням продукцію, використовують схожі технології та виробничі ресурси і конкурують між собою за реалізацію продукції на ринку. Основна увага в економіці галузевих ринків приділяється вивченню різних галузей промисловості і сфери послуг. Головне завдання полягає у визначенні ролі ринкових процесів у задоволенні виробниками споживчого попиту, причин, що ведуть до порушення ринкової ефективності, способів регулювання галузевих ринків з метою підвищення ефективності їх функціонування. У зв'язку з цим економіка галузевих ринків виступає підґрунтям для прийняття рішень в рамках галузевої політики держави.

Сучасні дослідження в економіці галузевих ринків можна умовно розділити на два основних напрями, що різняться між собою використовуваною методологією до аналізу організації галузевих ринків [1; 4]. «Перший умовно можна назвати системним. Це підхід на основі парадигми «Структура – поведінка – результат». Другий підхід базується на використанні моделей мікроекономіки і теорії ціноутворення» [1]. Перший з них розроблений науковцями Гарвардської школи, другий – Чиказької школи. Зазначені підходи і переслідувані ними цілі характеризуються суттєвими відмінностями: 1) системний підхід, заснований на аналізі безлічі різних взаємозв'язків як кількісного, так і інституційного характеру, в той час як мікроекономічна теорія заснована на чіткому описі найбільш важливих простих взаємозв'язків; 2) системний підхід має високу практичну застосовність результатів і багату емпіричну базу для перевірки положень, а мікроекономічна теорія оперує виключно з теоретичними моделями.

У рамках Гарвардської школи перевага віддається емпіричним дослідженням поведінки окремих фірм і функціонування галузевих ринків. Історично цей напрям сформувався в 1950-і рр., коли Е. Мейсон і Дж. Бейн запропонували методологічну основу для дослідження галузевих ринків, що отримала назву парадигма «Структура – поведінка – результативність» (СПР) Існує припущення про наявність прямого зв'язку між структурою ринку, поведінкою фірм і результативністю функціонування ринку. А отже, використання гарвардського підходу дозволяє передбачати параметри функціонування ринку після аналізу його структури, базових умов і поведінки фірм.

Основним напрямком досліджень у чиказької школі є аналіз проблем економічного вибору на основі теорії цін. Це й обумовлює основний предмет дослідження: якщо в Гарвардській школі – це різні чинники і взаємозв'язки, що визначають розвиток галузевого ринку, то в чиказької школі – це закономірності прийняття рішень. Одним з головних питань, що розглядаються представниками Чиказької школи, є дослідження впливу галузевої політики на структуру ринку і поведінку ринкових суб'єктів. При цьому проводиться як теоретичний аналіз, так і емпірична перевірка отриманих результатів. Значного розвитку в рамках чиказького напрямку в економіці галузевих ринків отримали дослідження особливостей функціонування квазімонопольних ринків. Під останніми розуміють ринки, які характеризуються наявністю монопольної влади при низькому рівні концентрації продавців (як правило, такі ринки виникають у результаті домінування одного з продавців або при змові продавців). Ці дослідження фокусуються на виявленні причин та процесів, що сприяють появі монопольної влади. У рамках Чиказької школи ведуться дослідження із застосуванням результатів теорії транзакційних витрат (Р. Коуз) і теорії квазіконкурентних ринків (В. Баумоль, Г. Демзек та ін.). Транзакційні витрати обмежують можливості цінової конкуренції між фірмами, впливаючи, таким чином, на ринкову структуру; теорія квазіконкурентних ринків базується на дослідженні ринків, що характеризуються невеликою кількістю фірм і відкритим входом для нових конкурентів. У центрі уваги цієї теорії лежить дослідження зв'язку між наявністю бар'єрів входу і поведінкою фірм у галузі.

Література

1. Андрійчук В. Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу : підручник. – Київ : КНЕУ, 2013. – 779 с.
2. Білоброва Т. О., Базавлук Н. Г. Галузева структура економіки як передумова формування національної конкурентоспроможності: міжкрайові порівняння. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2012. – № 3. – С. 28–31.
3. Вашків О. Економіка галузевих ринків : опорн. консп. лекцій. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 184 с. – URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/24579>

4. Вашків О. П. Галузева структура національної економіки України та постіндустріальна економіка / О. П. Вашків // Перспективи розвитку національної економіки : зб. мат. III Між нар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя (9–10 вересня 2016 р). Запоріжжя : ГО «СІЕУ», 2016. – С. 14–17.

5. Денисенко М. П. Формування державної конкурентної політики України в умовах євро інтеграції / М. П. Денисенко, А. В. Манько // Вісник КНУДТ. – 2015. – № 6. – С. 22–29.

6. Ігнатюк А. І. Економіка галузевих ринків : навч. посіб. Київ : ВПЦ «Київський університет», 2015. – 448 с.

О. Л. ВАСИЛЬЄВ, С. С. БЛАЩУК

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА ЗАЛІЗНИЦЬ УКРАЇНИ

Залізничний транспорт на сьогодні є однією з базових галузей економіки України, що забезпечує внутрішні та зовнішні транспортно-економічні зв'язки країни, а також потреби підприємств і населення в перевезеннях.

Залізниці в Україні є державною власністю, адже 100 % акцій АТ «Укрзалізниця» належить державі [1]. Тому рівнем ухвалення інвестиційних рішень на залізничному транспорті є загальнодержавний. На цьому рівні при формуванні інвестиційної стратегії повинні враховуватися не лише економічні, але і політичні, соціальні, екологічні наслідки реалізації інвестиційних проектів.

Виникнення проблем у діяльності та розвитку залізничного транспорту викликано в першу чергу прогресуючим старінням основних фондів. На сьогодні технічний ресурс залізниць практично вичерпано. Існує загроза незабезпечення залізничним транспортом у подальшому потреб економіки України у перевезеннях. У період 1992–2019 рр. темпи зростання цін на споживану продукцію перевищували зростання тарифів на перевезення, що не дозволяло оновлювати рухомий склад та інфраструктуру за рахунок власних коштів залізниць. Практично не виділялись кошти з місцевих бюджетів на придбання електро- та дизель-поїздів для перевезень пасажирів у приміському сполученні, збитки від соціально-необхідних приміських пасажирських перевезень повністю не відшкодовувались [2]. Внаслідок цього обмежується швидкість руху поїздів, створюється реальна загроза безпеці руху на залізничному транспорті, виникнення техногенних катастроф.

Нажаль інвестиційна привабливість залізничного транспорту для сторонніх інвесторів в даний час невелика. Причому основною причиною цього є не незадовільні фінансові результати роботи галузі, а фактична відсутність умов і механізму залучення сторонніх інвестицій.

Крім того, інвесторів справедливо насторожує високий ступінь державного регулювання залізничного транспорту. І, нарешті, сама форма власності (державна) не сприяє залученню інвестицій.

Проблемою також є відсутність широкої державної підтримки для інноваційного розвитку галузі [3].

При розробці стратегії реформ на залізничному транспорті важливе місце повинне відводитися інвестиційній політиці. Визначальними чинниками в стратегії інвестиційної політики при розвитку і модернізації виробничого апарату залізничного транспорту України є вимоги до транспорту в умовах ринкової економіки, стійке забезпечення інтеграційних зв'язків із зарубіжними країнами, забезпечення безпеки перевезень пасажирів і вантажів.

Дослідження свідчать, що в перспективі обсяг транспортної роботи різко зростати не буде. Тому з метою збільшення своєї частки на транспортному ринку залізниці повинні підвищити якість вантажних і пасажирських перевезень, що передбачає великі капітальні вкладення на вдосконалення та модернізацію транспортної техніки [4].

При визначенні стратегії інвестиційної політики необхідно виходити з основного положення, що Україна повинна якомога повніше задовольняти свої потреби за рахунок власних джерел. Для забезпечення повного задоволення потреб економіки України в транспортних послугах з урахуванням нових вимог, які існують на транспортному ринку, на залізничному транспорті необхідно проводити відповідну інвестиційну політику на найближчу (2–3 роки), середньострокову (4–5 років) і віддалену (10–15 і більш років) перспективу. Причому ця політика повинна враховувати особливості та необхідні обсяги інвестування за групами основних фондів, такими, як рухомий склад, колійне господарство, енергетика, господарство сигналізації і зв'язку, ремонтне виробництво.

Визначення стратегії інвестиційної політики відноситься до найбільш складної та відповідальної сфери прийняття рішень, що обумовлено наявністю різних видів інвестицій; наявністю альтернативних варіантів інвестиційних проектів; обмеженістю ресурсів; великим ризиком, пов'язаним з прийняттям інвестиційних рішень; необхідністю швидкого отримання віддачі від інвестицій тощо. Таким чином, удосконалення стратегії інвестиційної політики залізниць є необхідною умовою успішності їх господарської діяльності та економічного розвитку.

Література

1. Статут акціонерного товариства «Українська залізниця» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/938-2018-%D0%BF#Text>.
2. Інформація про Українські залізниці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mtu.gov.ua/content/informaciya-pro-ukrainski-zalznici.html>.
3. Кондратюк М. В. Інвестиційне забезпечення розвитку залізничного транспорту України / М. В. Кондратюк, М. В. Корінь, Г. В. Обруч // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2018. – № 62. – С. 249–259.
4. Менеджмент на залізничному транспорті / [О. Г. Дейнека, Л. О. Позднякова, О. Л. Васильєв та ін.]. – Харків : УкрДАЗТ, 2010. – 300 с.

О. Л. ВАСИЛЬЄВ, С. В. НАБОРСЬКИЙ

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОГРАМ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Управління реальними інвестиціями на залізничному транспорті покликане забезпечити його нормальне функціонування, яке передбачає своєчасне і якісне задоволення потреб населення в перевезеннях у внутрішньому та міжнародному повідомленнях, життєдіяльність всіх галузей економіки, обороноздатність держави, ефективний розвиток підприємницької діяльності.

Однак сучасний стан функціонування залізничного транспорту характеризується високим ступенем фізичного та морального зношення основних фондів, що зумовлює нагальну потребу в їх оновленні. Тому активізація інвестиційної діяльності має актуальне значення для підвищення рівня економічного потенціалу залізничного транспорту.

Інвестиційна політика на залізничному транспорті України в першу чергу повинна бути направлена на розвиток основної діяльності, оновлення інфраструктури та модернізацію рухомого складу. При цьому потреби у фінансових вкладеннях в майбутньому будуть більшими, ніж можливості Укрзалізниці, що обумовить пошук додаткових інвестиційних джерел.

У зв'язку з цим слід зазначити, що напрями вдосконалення інвестиційної політики в сучасних умовах – це, по-перше, визначення пріоритетів інвестиційної діяльності, а по-друге – визначення джерел фінансування інвестиційних програм.

Залучення внутрішніх інвестицій залізниць потребує збільшення тарифів на перевезення, скорочення витрат, а також оптимальної амортизаційної політики. Незважаючи на зростання обсягів капітальних вкладень, розміри наявних галузевих інвестицій у технічне переоснащення залізничного транспорту недостатні [1].

Отримання ресурсів з різних джерел дозволить збільшити обсяги інвестування коштів в розвиток залізничного транспорту. Перешкодою для цього може стати низька інвестиційна привабливість залізничного транспорту, зокрема, висока фондоемність транспортних проектів та значні терміни їх окупності [2].

На можливі інвестиції в галузь впливає також інвестиційний клімат в державі. Недержавні інвестори у зв'язку з несприятливим інвестиційним кліматом в Україні поводяться стримано щодо вкладень в українську економіку.

Для реалізації великомасштабних інвестиційних проектів у рамках стратегічного розвитку національної економіки важливим джерелом фінансування залишаються державні інвестиції [1]. В умовах макроекономічної нестабільності дане джерело грає особливо важливу роль через обмеженість інших, хоча всіх задач щодо реального інвестування галузі за його рахунок вирішити не можна.

Одним із традиційних джерел фінансування інвестиційних проектів є отримання позик [2]. Однак довгострокове кредитування залізничної галузі обмежується тим, що банківська система України є для цього ще слабкою; система гарантій довгострокових інвестицій тільки розробляється; більшість інвестиційних проектів банки вважають досить ризикованими, а вартість кредитних ресурсів є високою.

Ще одним джерелом, яке дає можливість оновити рухомий склад залізниць, є лізинг. Його можна розглядати, з одного боку, як ефективний вид фінансування капітальних вкладень, а з іншого боку – як форму реалізації промислової продукції [3].

Перспективним інструментом залучення довгострокового фінансування масштабних інфраструктурних проектів є емісія боргових цінних паперів (облігації, єврооблігації, інфраструктурні облігації) під конкретні інфраструктурні проекти [4]. Залізнична галузь України вже використовує такий механізм запозичення. В умовах економічної нестабільності, фінансових криз, що часто повторюються, і розбалансованості грошового ринку, облігація як інструмент інвестування стає особливо актуальною і такою, що має попит на ринку.

В умовах постійного дефіциту внутрішніх інвестиційних ресурсів залізничної галузі особливу увагу слід приділяти вибору напрямків інвестування та оцінці їх економічної ефективності.

Література

1. Кондратюк М. В. Інвестиційне забезпечення розвитку залізничного транспорту України / М. В. Кондратюк, М. В. Корінь, Г. В. Обруч // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2018. – № 62. – С. 249–259.
2. Орлова Н. С. Напрями підвищення інвестиційної привабливості національних залізниць України / Н. С. Орлова, В. В. Матвієнко // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 15. – С. 52–56.
3. Васильєв О. Л. Фінансовий лізинг як найефективніша форма залучення інвестицій в залізничну галузь // Вісник економіки транспорту і промисловості / О. Л. Васильєв, О. М. Лук'янова. – 2015. – № 50. – С. 289–292.
4. Ейтутіс Г. Потенційні джерела інвестування в розвиток залізничного транспорту України: можливості їх диверсифікації / Г. Ейтутіс, О. Никифорок, О. Бойко // Економіст. – 2012. – № 8. – С. 64–69.

І. В. ВОЛОХОВА, В. А. ВОЛОХОВ, М. П. ЧАБАН
Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛОКОМОТИВНОГО ГОСПОДАРСТВА ЗАЛІЗНИЦЬ

У сучасних умовах для підвищення ефективності роботи залізничного транспорту необхідно забезпечити збалансування планів виробництва продукції та її перевезення, а також прагнути мінімізувати витрати на переміщення продукції, використовуючи переваги залізничного транспорту, і забезпечити високу якість транспортного обслуговування споживачів транспортних послуг. Високі показники якості транспортного обслуговування залежать від ефективної роботи підприємств, серед яких одне з найважливіших місць належить локомотивним депо.

У числі основних проблем локомотивного господарства стоїть забезпечення ефективної системи управління. Надійне управління – основа стійкої роботи локомотивного господарства як складової залізничного транспорту. Діяльність залізничного транспорту в порівнянні з іншими галузями економіки має суттєві особливості, що визначає специфіку всієї системи управління галуззю. Формування системи управління локомотивного господарства включає: визначення функцій, принципів і методів управління, обґрунтування вибору типу організаційної структури управління, а також формування підрозділів апарату управління.

Управління залізничним транспортом України здійснюється за функціонально-територіальним принципом. Так як «Укрзалізниця» здійснює управління цілою галуззю, то до її структури входять різнопрофільні підприємства: власне залізниця; спеціалізовані підприємства; вагоноремонтні заводи; підприємства по забезпеченню системи управління, експлуатації та обслуговування транзитних вантажів, матеріально-технічному забезпеченню, розрахункові центри, науково-дослідні та навчальні заклади, соціально-культурні заклади.

Згідно з функціональною ознакою в складі «Укрзалізниця» створено управлінську вертикаль: на кожному з рівнів управління (державний, рівень залізниці, підприємства) функціонують підрозділи (головні управління в апараті «Укрзалізниця», служби в управліннях залізниць та відділи в дирекціях), які координують діяльність підприємств нижчого рівня за окремим напрямком діяльності, наприклад, управління вагонним господарством, управління локомотивним господарством, управління сигналізацією та зв'язком, управління пасажирським господарством, управління вантажним господарством. Особливе місце в структурі Укрзалізниці належить локомотивному господарству.

Необхідність структурної перебудови управління локомотивного господарства викликана змінами у функціях управління: посилення контролю за якістю на всіх етапах, починаючи від розробки товару чи послуги до його серійного випуску; посилення стратегічного планування і прогнозування, що спирається на розробку довгострокової економічної і технічної політики; надання більшого, ніж раніше, значення питанням виробництва і управління персоналом; посилення уваги у області маркетингової діяльності до розробки заходів, форм і методів для досягнення кінцевих результатів, що входять в маркетингову програму продуктів і виробничих відділень, націлених на посилення господарських взаємозв'язків з іншими підрозділами компанії і з функціональними службами.

Система управління залізничним транспортом має трирівневу структуру. Верхній рівень – національна система управління, що являє собою сукупність державних органів, що забезпечують: визначення цілей і політики якості, аналіз потреб суспільства і ринку транспортних послуг, методичне забезпечення (Міністерство інфраструктури України, Антимонопольний комітет, а також інші Міністерства та відомства); контроль відповідності діяльності транспортної галузі міжнародним стандартам (органи зі стандартизації, метрологічної атестації та сертифікації). Другий рівень управління включає в себе системи, впроваджені в Укрзалізницю. Третій рівень управління – рівень залізниць і промислових підприємств. Управління на рівні промислових підприємств здійснюється відповідними структурними підрозділами (в залежності від специфіки підприємства – службами, управліннями, відділами, метрологічними службами, службами маркетингу та ін.) і уповноваженими на це посадовими особами – керівниками підприємств, працівниками метрологічної служби, служби якості, головними інженерами, технологами тощо.

Особливістю систем управління є те, що на макрорівні виконуються функції стратегічного управління (на загальнодержавному рівні – рівні Укрзалізниці), а на мікрорівні (рівень залізниць, промислових підприємств і функціональних підрозділів) – функції тактичного і операційного управління.

Організаційна структура управління локомотивного депо а своїм типом є функціональною. Відповідальним за аналіз виконання політики й цілей є начальник депо та уповноважений з контролю роботи локомотивного депо – головний інженер. Начальник депо організовує роботу відповідно до цілей і завдань щодо впровадження, функціонування, поліпшення системи менеджменту якості; координує питання щодо управління якістю в рамках наданих прав; несе відповідальність за сукупні результати діяльності. Головний інженер забезпечує постійне підвищення рівня технічної підготовки виробництва; підвищення якості продукції; контролює здійснення заходів щодо впровадження стандартів і нормативів, показників, що регламентують якість наданих депо послуг. Вважаємо, що ієрархічна організаційна структура з розвиненими вертикальними зв'язками не дозволяє оптимізувати процеси управління з погляду процесного підходу до управління. Її основним недоліком є відсутність чіткого взаємозв'язку між структурними підрозділами, роз'єднана відповідальність і відсутність регулювання й координації для реалізації діяльності з поліпшення якості. Так, наприклад, незважаючи на великий обсяг наявної інформації, технічний відділ існує відокремлено, його послугами та інформацією повною мірою не користуються підрозділи, безпосередньо зацікавлені в ній (начальники цехів, майстри депо з ремонту і експлуатації).

На думку авторів, удосконалення системи управління полягатиме у сучасному дослідницькому підході, який буде сприяти динамічності, перспективності управління, зростанню потенціалу, підвищенню професіоналізму в прийнятті управлінських рішень.

Література

1. Дикань В. Л. Глобализационные процессы в экономике Украины / В. Л. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2017. – Вип. 58. – С. 9–18. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetr_2017_58_3. (дата звернення: 20.08.2019).
2. Калабухін Ю. Є. Сучасні напрями покращення роботи локомотивного господарства України / Ю. Є. Калабухін // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – Вип. 35. – С. 64–66.

М. Д. ВЕДЕРНИКОВ, Д. С. ГРИНЮК
Хмельницький національний університет

НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Контролінг персоналу зарекомендував як високо результативний інструмент, що сприяє збільшенню швидкості адаптації до змін, запобігаючи відхиленням та надаючи релевантну інформацію щодо найбільш економічно вигідного альтернативного шляху розвитку підприємства та напрямів використання персоналу на підприємстві. Процеси зростання підприємства і ускладнення його інформаційних мереж повинні супроводжуватися вдосконаленням системи контролінгу персоналу, яка, отримуючи імпульси подальшого розвитку зсередини, повинна функціонувати із випередженням(запасом) на подальший розвиток.

Використання інструментів контролінгу в управлінні персоналом підприємств має базуватися на системному підході, оскільки цього вимагає сама природа такого явища, як контролінг. Системним підходом передбачається збалансоване використання стратегічних і оперативних інструментів контролінгу вище [1, с. 53]. У таблиці 1 представлено основні економічні показники контролінгу персоналу з урахуванням рівнів управління, що розглянуті вище [2, с. 41–42].

Таблиця 1

Показники контролінгу персоналу за рівнями управління	
Рівні управління	Економічні показники
Стратегічний	Трудовий потенціал і його компоненти. Рентабельність інвестицій у людські ресурси. Структура і тенденції розвитку витрат на людські ресурси
Тактичний	Рівень плинності кадрів Обсяг інвестування заходів щодо розвитку людських ресурсів. Обсяг інвестування соціальних програм. Показники ефективності соціальних програм. Потреба в кадрах. Показники кадрових пересувань та їх ефективність. Витрати на заробітну плату. Витрати на створення нормальних умов праці
Оперативний	Показники кадрової структури (чисельність і склад за категоріями і рівнем кваліфікації, статевовікова структура). Загальні та диференційовані витрати на одного працівника. Рівень абсентеїзму. Рівень захворюваності і травматизму на робочому місці. Показники використання робочого часу. Показники ефективності програм з розвитку персоналу. Показники оцінки ефективності співробітників. Показники ефективності використання людських ресурсів

Контролінг персоналу, використовуючи класичні інструменти: обґрунтування, оцінки якісних, кількісних показників, їх планування, облік, управління і контроль, розглядає працівників як найважливіший фактор організації підприємства на всіх рівнях управління та сприяє підвищенню ефективності виробничих процесів.

На основі проведеного аналізу проблем формування і функціонування системи контролінгу персоналу на промислових підприємствах сформульовані основні напрями їх вирішення, які представлені у таблиці 2 [3, с. 44].

Таблиця 2

Напрями усунення проблем формування і використання системи контролінгу персоналу на вітчизняних промислових підприємствах

Планування і організація процесів формування системи контролінгу	Прийняття і реалізації рішень в системі контролінгу персоналу	Контроль ефективності системи контролінгу персоналу
<ul style="list-style-type: none"> – розробка і реалізація стратегії підприємства в сфері управління персоналом; – організація і введення управлінського обліку витрат на персонал; – розробка структури системи контролінгу персоналу і реалізація її в рамках організаційної структури підприємства; – підвищення рівня обізнаності керівників у використанні контролінгу 	<ul style="list-style-type: none"> – мінімізація впливу людського фактору при наданні і обробці інформації в інформаційній системі контролінгу за рахунок використання методу перехресної перевірки даних; – забезпечення послідовності у прийнятті рішень через дотримання цілей підприємства і зацікавлених сторін; – розробка чітких процедур координації всередині системи контролінгу; – категоризація рішень з метою визначення рівня регламентації діяльності виконавців 	<ul style="list-style-type: none"> – розробка взірцевих критеріїв ефективності системи контролінгу персоналу; – розробка методів оцінки ефективності функціонування системи контролінгу персоналу та її складових; – формування у співпраці із відділом управління персоналом методів, спрямованих на матеріальне стимулювання активності персоналу

Пріоритетні напрями досягнення цільових орієнтирів стратегії розвитку персоналу підприємств на основі формування та застосування системи контролінгу персоналу визначаються за такими складовими: вдосконалення системи відбору та розподілу кадрів, формування моральних цінностей, лояльності та професіоналізму для адаптування в колективі організації, становлення корпоративної культури, організація нормування та оплати праці, стимулювання мотивації до продуктивної і якісної праці, інвестування у професійну освіту та підвищення кваліфікації.

Система контролінгу персоналу виконує свої ключові функції з планування, підготовки інформації, контрольно-аналітичної діяльності, управління та координації на основі інформації внутрішнього і зовнішнього походження. Пропонується упорядкувати інформацію, що походить від зовнішніх і внутрішніх чинників впливу в залежності від можливості чи неможливості прямого регулювання її системою контролінгу персоналу та систематизувати інструментарій і технології в рамках роботи із кожною категорією [5, с. 162-167].

Таким чином, система контролінгу персоналу є складовою системи стратегічного управління підприємством, що спирається на наскрізну систему державних і галузевих стратегій управління людськими ресурсами, наявність яких сприятиме формуванню послідовних стратегій управління персоналом на вітчизняних промислових підприємствах.

Література

1. Дегтяр Н. В. Контролінг системи управління персоналом підприємства / Н. В. Дегтяр // Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. – Київ : НАУ, 2009. – Випуск 31. – С. 173–178.
2. Базалійська Н. П. Особливості застосування контролінгу персоналу на машинобудівних підприємствах Хмельницької області / Н. П. Базалійська // Economy. Państwo i Prawo. Teoretyczne i praktyczne aspekty rozwoju współczesnej nauki : zбірник artykułów naukowych, 2015. – С. 39–43
3. Климов С. М. Контроллинг: теория и практика : учеб. пособие / С. М. Климов, А. Н. Костевят. – Санкт-Петербург : Знания, ИВЭСЭП, 2005. – 64 с.
4. Контроллинг в бизнесе. Методологические и практические основы построения контроллинга в организациях / А. М. Карминский, Н. И. Оленев, А. Г. Примак, С. Г. Фалько. – 2-е изд. – Москва : Финансы и статистика, 2002. – 256 с.

СУЧАСНЕ КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Кадрове планування є важливим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегії і цілей, сприяє їх виконанню через відповідні заходи. На думку С. С. Кузьминського, кадрове планування – це частина процесу планування в компанії, завдання якого полягає в складанні переліку необхідних фахівців, які можуть знадобитися компанії в найближчому майбутньому для її стратегічного розвитку [3, с. 44]. В. В. Кличановський зауважує, що кадрове планування в компанії ставить перед собою мету створити згуртовану, відповідальну, високорозвинену й висококваліфіковану групу персоналу [2, с. 35].

Основним кадровим завданням будь-якої компанії можна назвати забезпечення штату достатньою кількістю персоналу відповідної кваліфікації, необхідною для досягнення виробничих цілей. Кадрове планування у компанії повинне виконуватися як в інтересах компанії, так і в інтересах його персоналу [2, с. 35].

Крім основного завдання, І. П. Савченко виділяє такі завдання кадрового планування в компанії:

- створення системи мотивації для більш ефективної продуктивності праці й задоволеності персоналу своєю роботою. Співробітників залучають ті робочі місця, де пропонуються умови для розвитку їх здібностей і буде забезпечений високий і стабільний зарібок в умовах справедливої конкуренції;
- формування оптимального використання персоналу відповідно до його здібностей та кваліфікації;
- планування навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів.

Своєчасний і гармонічний розвиток персоналу необхідний для виконання нових видів діяльності й підтримки належного рівня знань відповідно до запитів бізнесу [4, с. 31]. А. В. Кирилов стверджує, що найбільш ефективно використання робочої сили в компанії досягається при виконанні наступних умов:

- стимулювання високої продуктивності праці;
- розвитку у працівників виробничих навичок шляхом навчання й стимулювання самонавчання;
- забезпечення командної роботи за рахунок оптимального структурування колективів, де співробітники спільно працюють [5, с. 120].

На сьогоднішній день висока мобільність фахівців, персоналозалежність у ряді галузей, демографічні спади стали основними причинами гострої потреби у висококваліфікованому персоналі в усьому світі, сприяють розвитку кадрового менеджменту й популяризації кадрового планування, як інструменту забезпечення компанії в людському ресурсі. Якщо звернутися до зарубіжного досвіду кадрового планування персоналу, то, наприклад, для англійської компанії, з її системою цінностей, заснованій на теорії людських відносин, характерне формування кадрової політики, побудованої на повазі особистості працівника, системі мотивації й заохочення, а кадрове планування орієнтоване на створення системи постійного творчого зростання працівника за рахунок програм навчання й підвищення кваліфікації [1, с. 14].

Аналізуючи вітчизняні компанії, то слід зауважити, що кадрова політика в українських компаніях має різний ступінь усвідомлення й формалізації. В одних – принципи кадрової політики усвідомлені й формалізовані в достатній мірі, в інших – слабо пророблені, дозволяючи процесу управління персоналом здійснюватися у великому ступені ситуаційно або стихійно [6, с. 57].

Застосування на підприємстві систематичного кадрового планування дозволяє значно підвищити якість кадрових рішень у порівнянні з тими рішеннями, які приймаються імпровізовано, що формує передумови для досягнення цілей компанії й забезпечує перспективи її розвитку. Також варто відзначити, що в різних країнах є свої підходи й методи кадрового планування.

Для успішного розвитку економіки України необхідний розвиток вітчизняних підприємств, і одним із кроків цього розвитку є оптимальне кадрове планування. Головним завданням компанії має стати забезпечення в потрібний час необхідну кількість робочих місць. Також персонал повинен мати відповідну кваліфікацію, необхідну для рішення виробничих завдань компанії, її розвитку. Кадрове планування повинне іще й створювати умови задоволеності роботою й підвищення продуктивності праці персоналу.

Література

1. Бажин А. С. Зарубежный опыт организационно-кадрового аудита и кадрового планирования / А. С. Бажин, Р. В. Светайло, А. С. Овчинников // Экономика и социум. – 2015. – № 1 (14). – С. 12–15
2. Кличановский В. В. Кадровое планирование в организации / В. В. Кличановский // Справочный кадровика. – 2015. – № 7. – С. 34–37.
3. Кузьминский С. С. Теоретико-методологические основы кадрового планирования как элемент кадровой политики / С. С. Кузьминский // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 6. – С. 44–45.
4. Савченко И. П. Стратегическое планирование как объект системного анализа в менеджменте / И. П. Савченко // Новый університет, Серія: Экономика и право. – 2012. – № 9. – С. 29–32.

5. Кириллов А. В. Определение потребности, планирование привлечения, адаптации персонала и расходов на него / А. В. Кириллов // Материалы Афанасьевских чтений. – 2016. – № 1 – С. 119–127.

6. Загоруйко Е. А. Особенности управления персоналом в различных странах мира // Вестник Гуманитарного института / Е. А. Загоруйко, М. В. Россинская. – 2015. – № 2 (16). – С. 89–92.

Т. В. ГЛУШКО, А. І. ДРАБЧУК
Хмельницький національний університет

ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВ НА НАЦІОНАЛЬНУ ЕКОНОМІКУ В ПЕРІОД КАРАНТИНУ 2020 РОКУ

Україна в умовах карантину перебуває в системній кризі, яка охоплює економіку, соціальну сферу, політику, духовність, ментальність та всі інші сфери. Щоб покращити економічний стан, потрібно підлаштуватися та створювати нові принципи та підходи. Модернізація економіки в таких умовах представляє собою оновлення існуючих або виникнення нових інститутів, які функціонуватимуть у рамках нової ідеології, яка покладена в основу економічної політики в сучасних умовах.

Україна перебуває в нестабільній економічній ситуації, яка змінюється щодня під впливом різних чинників. Тобто, ми ще до кінця не бачимо тих законів і моделей, які домінуватимуть найближчим часом. Без синергії уряду й всіх галузей економіки шансів у нас виграти в майбутній конкурентній боротьбі за виживання у світовій економічній системі замало. Тому економісти та представники бізнес-асоціацій обговорили вплив коронакризи на економіку України в цілому, а також на окремі її сектори, також поділилися своїми міркуваннями щодо найоптимальніших шляхів подолання цих наслідків.

Наприклад, інституційний підхід досліджує перехідні процеси й трансформацію як природну динаміку інституційних рамок, що змінюються під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Якісні зміни інституційних рамок, як правило, відбуваються в умовах кризи, надзвичайних ситуацій, коли витрати на інституційне будівництво та заміну існуючих норм і правил різко знижуються (унаслідок втрати адекватності й авторитету старими нормами). При цьому кожна інституційна форма має довести свою сумісність із конкретними завданнями економічного відтворення.

Держава у своїй діяльності щодо корекцій трансформаційних процесів має виходити з цілісності економічної системи і спиратися на закони і принципи, які віддзеркалюють гармонійність співвідношення складових цілого в умовах карантину. Таким чином, застосування логіко-історичної методології до дослідження трансформаційних процесів в економіці має включати:

1) застосування принципів і законів архітекtonіки до розроблення практичних рекомендацій щодо корекції інституційних трансформацій.

2) розкриття логіко-історичної лінії розвитку економічних явищ і процесів;

3) урахування історичної специфіки структурних змін економічної системи в інверсійних типах трансформаційних процесів;

Сутність інституційних трансформацій розкривається через розуміння таких питань: 1) стабільність інституційних характеристик; 2) джерела трансформацій; 3) діюча сила трансформацій; 4) напрям трансформацій [1].

Розвиток економічної системи може відбуватися шляхом подолання інституційної кризи, чинниками якої в 2020 році став вірус COVID-19, що спричинив пандемію.

Спалах пандемії коронавірусу спричинив падіння світової економіки, обсягів торгівлі та цін на товари, вплив капіталу з нових ринкових економік. Завдяки масштабним стимулюючим заходам ціни активів і товарів частково «відіграли» падіння.

Запровадження карантинних заходів в Україні негативно позначилося на роботі консалтингових компаній в Україні у порівнянні з іншими сферами надання послуг. Найбільше на роботу консалтингових компаній вплинуло зниження ділової активності в Україні. Аналіз даних щодо відкриття та закриття компаній у період з 12 березня до 15 квітня 2020 року демонструє зниження темпів створення нових компаній у вітчизняному бізнес-просторі. Темпи створення компаній за досліджуваній період знизилися на 54,7 % порівняно з аналогічним періодом 2019 року. Якщо у попередній рік дані Єдиного державного реєстру демонстрували реєстрацію 5 452 нових компаній, то зараз кількість таких компаній сягає 2 471 одиниць. Крім того, карантинні обмеження позначили тенденцію до частішого закриття відповідних фірм – у деякі дні відбувалося до 50 випадків закриття бізнесу [3].

Важливість детального вивчення ролі інституцій в економіці зумовлюється необхідністю поглибленого дослідження процесів трансформації економічних систем. Всі інституції – офіційні й неофіційні – змінюються, що зумовлює зміни у варіантах вибору як окремих індивідів та інститутів влади, так і суспільства загалом. Офіційні правила можуть бути змінені, тобто впроваджені внаслідок політичного рішення, тоді як неофіційні інституції (традиції та людські звичаї) набагато менше піддаються цілеспрямованому впливу [3].

Новизна й популярність інституційного підходу зумовили буденність, звичність тверджень про те, що зміна, трансформація економічних систем уможливується шляхом певних заданих перетворень інституцій та інститутів, а правильний підхід до інституціоналізації суспільства забезпечує його ефективний розвиток.

Таким чином, очевидно є обмеженість інституційного підходу щодо цілей конструювання інституційних структур національних економічних систем з урахуванням їх особливостей. При вирішенні проблем трансформації конкретної національної економічної системи не потрібно обмежуватися лише цим підходом. Він, як і будь-який інший окремо взятий методологічний підхід, що використовується сучасними теоріями, потребує відповідного коригування з урахуванням економічної та неекономічної специфіки системи. Якщо формальні інституції недостатньо або зовсім не відповідають певним неформальним інституціям, які відрізняються інерційністю, консервативністю, то «легітимність» системи правил буде порушеною.

Отже, дослідження національної економіки держави дозволяє розширити та водночас конкретизувати уявлення про джерела, типи і характер трансформацій підприємницької діяльності. Вони обумовлюються внутрішніми й зовнішніми, економічними, соціальними та технологічними джерелами змін на рівні організацій та національної економіки загалом. При цьому трансформація може відбуватися шляхом еволюції, спонтанних змін, проведення інституційних реформ та запозичення інститутів із подальшою їх імплементацією в інституційну структуру економіки.

Література

1. Трансформаційна економіка : навч. посіб. / [Савчук В. С., Зайцев Ю. К., Малий І. Й. та ін.] ; В. С. Савчук (ред.), Ю. К. Зайцев (ред.). – К. : КНЕУ, 2017. – 612 с.
2. Кілієвич О. Мікроекономіка для аналізу державної політики : підручник / О. Кілієвич, О. Мертенс. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 20015. – 375 с.
3. Фарма – перша скрипка карантину. Огляд трендів у бізнесі – <https://youcontrol.com.ua/data-research/farmapersha-skrypka-karantynu-ohliad-trendiv-u-biznesi>.

І. В. ГРАБОВСЬКА

Хмельницький національний університет

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Інноваційний розвиток економіки в сучасних умовах спирається на знання, інтелектуальні ресурси, компетенції працівників знань, розвиток людського капіталу, інтелектуальний капітал організації, наукові дослідження.

Проводячи оцінку категорії «інтелектуального капіталу» як фактору розвитку економіки країни та окремих суб'єктів господарювання, автор Лукічева Л. І. виділяє специфічні особливості інтелектуального капіталу, які відрізняють його від інших видів капіталу [4]: у сучасних умовах саме ця форма капіталу визначає головні тенденції економічного зростання; формування інтелектуального капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних і все зростаючих витрат; накопичення його у вигляді знань, навичок, досвіду персоналу підприємства; по мірі накопичення інтелектуального капіталу його прибутковість підвищується до визначеної межі, обмеженою верхньою межею активної трудової діяльності (активного трудового віку), а потім різко знижується; інвестиції в інтелектуальний капітал повинні забезпечувати його власникові отримання більш високого доходу; вкладення в інтелектуальний капітал дають досить значне за обсягом, довготривале за часом та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект; інтелектуальний капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності, він не є оборотним активом; тільки його послуги або окремі елементи, придатні для патентування знання, можуть бути куплені або продані; використання інтелектуального капіталу завжди контролюється самим індивідом незалежно від джерела інвестицій у його розвиток; функціонування інтелектуального капіталу, ступінь віддачі від його застосування обумовлено його матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю та загальним рівнем культури, у тому числі й економічної.

Поряд з людським, структурними і клієнтським капіталом провідні дослідники в структурі інтелектуального капіталу виділяють такі елементи: інноваційний капітал; індивідуальна компетентність (людський капітал); внутрішня і зовнішня структура капіталу; активи інфраструктури; активи ринку; активи інтелектуальної власності; гуманітарні активи; трудові ресурси; інформаційно-інтелектуальні ресурси [3]. Очевидно, що складові інтелектуального капіталу неоднорідні внаслідок неоднорідності самого знання.

Треба зауважити, що саме якість і ефективне управління інтелектуальним капіталом інноваційно-активного підприємства визначає рівень високотехнологічної продукції, інноваційної активності, конкурентоспроможності та гарантує його стабільність. За визначенням [2, с. 18], «інноваційно-активні – це підприємства, які протягом трьох років мали завершені інновації, тобто нові або значно удосконалені продукти, що впроваджені на ринку, нові або значно удосконалені послуги або методи їх виробництва (передачі), а

також вже впроваджені на ринку нові або значно удосконалені виробничі процеси, які впроваджені в практику». Інтелектуальний капітал пронизує всі сфери діяльності інноваційно-активного підприємства: від виникнення ідеї до задоволення суспільних потреб, тим самим забезпечуючи економічне, соціальне та науково-технологічне зростання підприємства, досягнення конкурентних переваг, міцних позицій на ринку та отримання надприбутку. Тому необхідне цілеспрямоване створення, підтримка і розвиток механізму управління інтелектуальним капіталом вітчизняних наукоємних підприємств.

Процес формування інтелектуального капіталу інноваційно-активного підприємства містить такі етапи: формується інтелект особи, втілений у людські знання, досвід, навички, компетенції, творчі та інші здібності; поєднується інтелект особи з техніко-технологічними, організаційними, інформаційними фінансовими, маркетинговими та іншими ресурсами, комплексна взаємодія яких, дозволяє проникнення інтелекту в інноваційну продукцію; створення високоінтелектуальних інноваційних продуктів (технологій) та задоволення споживачів; на вході маємо інтелект особи, який під впливом капіталу інноваційно-активного підприємства трансформується в матеріальні чи нематеріальні активи, і як результат – отримання соціального, ринкового (задоволення клієнтів, забезпечення конкурентоспроможності фірми та збільшення її ринкової вартості) й економічного (отримання надприбутку, рентабельність продукції, зниження витрат, збільшення обсягу реалізації інновацій) ефектів та створення інтелектуального капіталу [1, с. 405].

А. Ю. Шатраков, М. Я. Парфьонова та І. М. Воропанова формують логічний механізм управління інтелектуальним капіталом шляхом виділення в інтелектуальному капіталі спрямованих асиметричних статичних та динамічних частин [5]. До статичної частини належать ринкові активи (клієнтська база, бренд, репутація фірми), людський ресурс (знання, досвід, кваліфікація персоналу), інфраструктурні активи (методи PR, інформаційні технології), організаційні знання (технології і методи ведення бізнесу, способи комунікації з персоналом і клієнтами, корпоративна культура) та інтелектуальна власність (винаходи, ноу-хау, товарні знаки і знаки обслуговування). Що стосується динамічної частини, то вона реалізується шляхом використання когнітивної технології прийняття рішень, а саме на базі інформаційних технологій, спеціально орієнтованих на розвиток інтелектуальних здібностей людини.

Саме в запропонованій структурі реалізується основний механізм багатфакторності інтелектуального капіталу [5]. Такий механізм, із застосуванням інформаційних технологій при формуванні та оцінці інтелектуального капіталу, враховуючи динамічну складову, від якої залежить стійкість і надійність на підприємстві конкурентоспроможного виробництва в умовах економічних ризиків, дозволяє вивести підприємство на рівень випуску наукоємної, високотехнологічної та конкурентоздатної продукції як в масштабах країни, так і на світовому ринку.

Література

1. Бацалай Т. М. Сутність інтелектуального капіталу інноваційно-активного підприємства / Т. М. Бацалай // Зб. наук. праць Національного технічного університету України «КПІ». Серія «Економіка». Вип. 9. – К. : НТУУ, 2012. – С. 404–409.
2. Винокуров В. И. Основные термины и определения в сфере инноваций / В. И. Винокуров // Инновации. – 2005. – № 4. – 21 с.
3. Держевецька М. А. Системи управління інтелектуальним капіталом машинобудівного підприємства / М. А. Держевецька // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2017. № 4–5 (97–98). – С. 3–6.
4. Лукичева Л. И. Управление интеллектуальным капиталом : учеб. пособие / Л. И. Лукичева. – 3-е изд., стер. – М. : Омега-Л, 2010. – 551 с.
5. Шатраков А. Ю., Парфенова М. Я., Воропанова И. Н. Диссимметрия интеллектуального капитала предприятия / под. ред. А. Ю. Шатракова. – М. : Экономика, 2007. – 176 с.

О. Г. ДЕЙНЕКА, В. В. КОТИК, В. О. КОТИК

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРАХУНКУ ВИТРАТ ІНФРАСТРУКТУРИ ЗАЛІЗНИЦЬ

В сучасних умовах функціонування окремі об'єкти залізничного транспорту оцінюються з різних позицій – монопольного, часово-монопольного та конкурентного секторів економіки. Інфраструктура в програмі реформування галузі повністю віднесена до монопольного сектору. В умовах реформування галузі планування експлуатаційних витрат залізниць та компаній-операторів має ґрунтуватися на загальних принципах. Такий підхід дозволить вирішувати загальногалузеві завдання по скороченню витрат, зниженню собівартості, збільшенню обсягу перевезень та підвищенню конкурентоспроможності залізничного транспорту.

Організаційну структуру залізничного транспорту планується класифікувати по основних видах діяльності: вантажні перевезення, утримання та експлуатація інфраструктури, надання послуг локомотивної тяги, пасажирські перевезення в дальньому та приміському сполученні, ремонт рухомого складу та

інші види діяльності. Необхідність такої класифікації зумовлена різницею не тільки між технічними засобами, основними фондами, що використовуються в цих видах діяльності, але й формами власності на об'єкти залізничного транспорту. Такий розподіл дозволить більш точно керувати ними. В зв'язку з цим виникає проблема організації моніторингу роздільного обліку витрат інфраструктури в умовах реального часу та оцінка впливу різних факторів на її витрати. По кожному виду діяльності необхідно сформувати окремий бухгалтерський баланс. При цьому методика окремого обліку доходів, витрат та результатів фінансово-господарської діяльності має визначатися органами державного регулювання.

Реформування галузі передбачає збільшення інвестицій на придбання основних фондів. На залізничному транспорті строк окупності об'єктів інфраструктури значний, а фондвіддача низька, але їх вклад в кінцевий результат великий. Це необхідно враховувати при оцінці капітальних вкладень в інфраструктуру. При цьому економічна ефективність інвестицій у розвиток транспортних засобів інфраструктури має проводитись із врахуванням оцінки якості транспортного обслуговування народного господарства.

Важливим фактором, що визначає величину експлуатаційних витрат залізниць є обсяг перевезень. Для оцінки впливу обсягу перевезень на витрати інфраструктури та вирішення багатьох інших техніко-економічних завдань необхідно визначити величину залежних від обсягу перевезень та умовно-постійних витрат інфраструктури залізничного транспорту.

Аналіз літературних джерел показав, що в західних країнах система визначення ставок за користування інфраструктурою залізничного транспорту досить складна і різноманітна. Наприклад, у Франції застосовується змінна шкала, при якій оплата змінюється в залежності від вантажообігу бруто, та фіксований збір за обсяг перевезень. В Німеччині ставки розраховуються в залежності від якості колії, комерційного значення маршруту та категорії поїзда із врахуванням частоти їх курсування та кількості виділених ниток графіка. В Норвегії довгострокові граничні витрати покриваються за рахунок внесків пропорційно виконаному вантажообігу. В Швеції застосовується три рівня оплати: постійна річна ставка за кожний локомотив та одиницю рухомого складу, змінна частина оплати, що визначається пропорційно вантажообігу бруто, надбавка за диспетчерську та маневрову (сортувальну) роботу, енергію, паливо.

Новою проблемою є економічне обґрунтування рівня плати за користування інфраструктурою залізниць. При цьому необхідно враховувати фактори, що впливають на залежні та умовно-залежні витрати – вид, обсяг та густоту перевезень, знос основних фондів, категорію колії, безпеку руху, збереженість вантажу, якість транспортного обслуговування та ін. Економічне обґрунтування рівня плати вимагає додаткових досліджень по визначенню залежності умовно-постійних витрат інфраструктури від різних вимірників та показників роботи окремих галузевих господарств залізниць та удосконалення методів їх розрахунку.

На підставі проведеного аналізу та методів розрахунку плати за користування інфраструктурою залізниць узагальнюється сукупність уявлень про все економічне середовище, включаючи витрати підприємства, наявні ресурси, які є в його розпорядженні. На цьому етапі завдяки визначеному уявленню про економічне середовище (внутрішнє і зовнішнє) виявляються його основні характеристики, з врахуванням господарських інтересів підприємства, а також визначаються існуючі обмеження стосовно функціонування об'єктів інфраструктури.

Сценарії мають бути змістовними, тобто показувати, яким чином внутрішні суперечності економічного середовища та процеси, що відбуваються в ньому, впливають на формування тих чи інших (позитивних або негативних) тенденцій розвитку підприємства оператора перевізника та оточуючого середовища, наскільки можуть змінюватися кількісні та якісні характеристики діяльності підприємства і результати його функціонування під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників плати за користування інфраструктурою залізниць. З усього переліченого слід мати стратегічну інформацію про те, які конкретні зміни повинні відбутися в середовищі підприємства, щоб воно було спроможним протистояти впливу негативних умов, чинників і загроз, що виникають.

Також сценарії мають бути достовірними, тобто висновки повинні бути науково і математично обґрунтованими, побудованими на достовірній стратегічній інформації. Крім цього сценарії мають бути альтернативними, тобто у вигляді системи сценаріїв, що різняться між собою переліком припущень і взаємодією чинників, досліджених в сценарії. З оглядом на останнє, розрізняють песимістичний, оптимістичний та найбільш ймовірний сценарії розвитку подій у економічному середовищі підприємства.

О. О. ДОМУЗ

Університет банківської справи, м. Київ

ВПЛИВ ЗАХОДІВ З УДОСКОНАЛЕННЯ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ

У вітчизняній практиці ефективність банківської діяльності оцінюється на основі кількісних параметрів зростання активів, пасивів, власного капіталу банків, їх ліквідності та прибутковості. Але результати економічної діяльності банків пов'язані не лише з ефективністю роботи самих фінансових установ, в

силу тісного взаємозв'язку з виробництвом, ринками присутності та обігом капіталу всередині країни, банки здатні як прискорювати суспільний розвиток, так і спричиняти утворення диспропорцій, що викликають проблеми та суперечності на рівні економіки держави.

Дослідженням щодо аналізу сукупності різних факторів впливу на економічну ефективність діяльності банків присвячено значну кількість наукових робіт, однак проблема впливу ефективності заходів з удосконалення політики зайнятості на економічну ефективність діяльності банківських установ все ще не знайшла комплексного обґрунтування у сучасних наукових дослідженнях.

На основі визначених пріоритетних напрямків підвищення ефективності діяльності банківських установ, проаналізуємо, яким чином заходи щодо перебудови внутрішньої системи зайнятості банку вплинуть на економічний результат його діяльності та механізми прийняття управлінських рішень (табл. 1).

Таблиця 1

Напрями впливу заходів у сфері трансформації зайнятості на економічний результат діяльності банківських установ

Напрямок цілей	Заходи політики зайнятості	Економічний результат
Прибутковість	оптимізація витрат у сфері зайнятості та якісні трансформації складу і структури трудового потенціалу банку	підвищення прибутку банку; зростання іміджу та вартості банку; підвищення рівня капіталізації
Положення на ринку	підбір висококваліфікованих спеціалістів згідно нових вимог ринку та умов праці	збільшення кількості клієнтів; входження в нові ніші ринку за рахунок реалізації інноваційних проєктів (еко-банки, нео-банки)
Продуктивність	впровадження нових форм зайнятості у зв'язку з розвитком альтернативних форм надання послуг в банку (зокрема дистанційної зайнятості)	розширення спектру послуг банку; підвищення продуктивності та якості послуг працівників банку; розвиток співпраці з органами управління та ринку праці
Фінансові ресурси	реалізація державних програм зайнятості, підтримка програм та ініціатив ринку праці; моніторинг та аудит зайнятості, створення комітетів, контролюючих груп, відділів з регулювання та розвитку зайнятості в банку	зростання фінансової стійкості банку; отримання вигід від інвестицій в інноваційні проєкти банку в сфері зайнятості; збільшення фінансування банку державою; збільшення активів банку; підвищення ефективності використання майнових ресурсів банку
Розширення інфраструктури послуг та впровадження новітніх технологій	впровадження стратегії цифрової трансформації зайнятості	розширення мережі банку за рахунок обладнання сучасних відділень; надання нового спектру послуг в мережі Інтернет; оптимізація операційних процесів
Удосконалення організації й управління	правове та фінансове забезпечення ефективного розвитку і навчання персоналу, орієнтованого на адаптацію до сучасних умов праці, набуття специфічних знань та навичок; впровадження принципів КСВ	підвищення рівня інтелектуалізації та автоматизації праці персоналу банку; вигоди від удосконалення корпоративного управління та управління ризиками; вигоди і економія від розробки та впровадження внутрішніх документів банку щодо ефективності використання трудових ресурсів

Для впровадження заходів, спрямованих на трансформацію зайнятості в систему управління та стратегію діяльності банку застосовують наступні засоби: розробити організаційний механізм удосконалення політики зайнятості; розробити корпоративну стратегію трансформації зайнятості та визначити позицію компанії щодо питань розвитку і пріоритетів у сфері зайнятості; розробити та впровадити положення і політику, які регламентуватимуть діяльність за окремими напрямками функціонування та управління персоналом; забезпечити інтеграцію сучасних та нестандартних форм зайнятості в процес діяльності установ; забезпечити відкритість інформації і демонстрацію керівництвом банку прихильності до трансформаційних процесів і ініціатив в сфері зайнятості, у т.ч. звітності за результати впроваджених заходів, готовності до діалогу з персоналом; формування в межах структури банку спеціального підрозділу, що займатиметься питаннями контролю трансформаційних процесів; включення в посадові обов'язки працівників банку оновлених положень, пов'язаних зі змінами у їх трудовій діяльності; створення тимчасових робочих груп у складі представників різних підрозділів банку по окремим пріоритетним напрямкам політики зайнятості банку; створення системи стимулів і заохочень для співробітників всіх рівнів, які активно приймають участь у просуванні нових напрямів політики зайнятості; розробити бюджет заходів з трансформації системи зайнятості в банку з урахуванням масштабу запланованих заходів, їх складності та відносин зі стейкхолдерами, у які керівництво банку вступатиме в процесі трансформаційних змін тощо.

Отже, у сучасній практиці функціонування банківських установ питання підвищення їх економічної ефективності за рахунок трансформації системи зайнятості набуває особливого значення, оскільки банки акумулюють величезні ресурси і перерозподіляють їх відповідно до інтересів товаровиробників і населення, істотно впливаючи при цьому на розвиток економіки і суспільства загалом.

Література

1. Гарифуллин Б. М. Цифровая трансформация бизнеса: модели и алгоритмы / Б. М. Гарифуллин, В. В. Зябриков // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 9. – С. 1345–1358.
2. Дрозд І. В. Банківський сектор економіки України: огляд проблем і перспектив розвитку / І. В. Дрозд // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. – 2015. – Вип. 11. – С. 229–235.
3. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів НАН України». – Електрон. дані. – К., 2018. – 356 с.
4. Grishnova O. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions / [O. Grishnova, O. Brintseva, A. Cherkasov]. Problems and Perspectives in Management. – 2019. – № 17 (2). – P. 18–31.

З. Д. КАЛІНІЧЕНКО

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

РОЛЬ РЕФОРМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У ЗМІЦНЕННІ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

Оцінка процесів реформування є важливим джерелом інформації та індикатором рівня розвитку ринкової економіки. В процесі впровадження глибинних реформ органам державної влади необхідно брати до уваги оцінку громадської думки та реагувати на них. Оптимальною вважається стратегія взаємного пристосування, з одного боку, реформаторських дій, а з другого – інтересів суспільства. Без такого поєднання країна буде приречена на постійне гальмування реформ, зростання недовіри до ініціатив владних структур, і зазнає поразки в процесах модернізації соціально-економічних відносин. Саме тому врахування громадської думки виступає на перший план у процесах розробки, аналізу, впровадження та моніторингу реформаторських зусиль.

Слід зазначити, що реформи державного управління в українському суспільстві не сприймаються як надважливі. Окремі аспекти перетворень у сфері державного управління користуються підвищеною увагою з боку громадянського суспільства. Такими є питання децентралізації, боротьби з корупцією тощо. Проте в цілому в Україні не спостерігалось стійкого зацікавлення в питаннях підвищення якості надання державних послуг та управління сферами суспільного життя.

Така тенденція свідчить про певну недооцінку ролі цієї сфери публічного життя через відчуження громадян від сфери державного управління. Відчуження неминуче перетворюється в недовіру та апатію, що і спостерігається останніми роками.

У ставленні українців до процесів реформування системи державного управління та місцевого самоврядування характерними є суперечливість оцінок, сподівань та побоювань, очікувань та сумнівів.

Сьогодні громадськість неоднозначно оцінює роль суб'єктів соціальних перетворень, які роблять внесок у процеси реформування різних сторін суспільного життя (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Які основні провали у здійсненні реформ?»

Реформи	Кількість згадувань
Судова	24
Правоохоронних органів	20
Антикорупційна реформа + антикорупційний суд	15
Державної служби	14
Виборча	12
Прокуратури	11

Значна частка українців досить чітко та однозначно ідентифікує бюрократію та олігархію як ключові соціальні перешкоди на шляху модернізації ринкової економіки: представники цих соціальних груп майже не отримали позитивної оцінки, а отже, вони абсолютно не сприймаються суспільством як можливі рушійні сили перетворень. Так, можна стверджувати, що з високою ймовірністю більшою підтримкою користуються і користуватимуться ті заходи соціально-економічної та правової політики, які будуть розроблятися з урахуванням рекомендацій і шляхом безпосереднього залучення саме тих соціальних сил, що користуються повагою та довірою суспільства.

Найбільші перепони реформам створюють олігархи, чиновники та правоохоронні органи. Інформативним індикатором оцінки реформ слугує рівень довіри до органів державної влади та органів місце-

вого самоврядування. Довіра є основоположною категорією в демократичних державах, оскільки її рівень тісно пов'язаний з раціональністю рішень про делегування повноважень та легітимністю влади.

Окремий інтерес для системної оцінки суспільних процесів становлять результати моніторингу Інституту соціології НАН України «Українське суспільство. Результати моніторингу показали зниження рівня довіри населення до переважної більшості владних інститутів (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка громадською думкою якості роботи державних установ, %

Назва	Дуже добре	Скоріше добре	Дуже добре + скоріше добре	Скоріше погано	Дуже погано	Важко сказати
Заклади дошкільної освіти	8	58	66	19	8	7
Заклади середньої освіти	7	55	62	22	9	7
Заклади вищої освіти	7	53	60	23	10	7
Армія	17	39	56	18	17	9
Нова патрульна служба/поліція	7	42	49	25	17	9
Банки	3	38	41	33	17	9
Медичні державні заклади	3	32	35	39	20	6
Місцеві органи влади	5	29	34	36	23	7
Страхові компанії	3	29	32	32	20	15
Фонд гарантування вкладів фізичних осіб	4	26	30	30	22	18
Президент України	5	23	28	27	36	9
НАБУ	3	22	25	30	32	13
Національний банк	3	21	25	36	30	10
Професійні учасники ФР	1	20	21	32	21	26
Фіскальна (митна) служба	2	19	21	36	30	14
Податкова інспекція	1	18	19	38	30	13
Поліція	1	18	19	36	34	11
Кабінет Міністрів України	2	17	19	34	39	9
Національна комісія ЦПФР	1	16	17	32	23	27
Нацкомфінпослуг	1	16	17	33	25	25
Прокуратура	1	15	16	36	37	11
Національна Рада Реформ		15	16	34	32	18
Суди	1	12	13	35	43	10
ВРУ		8	8	36	48	8

Якщо оцінювати реформи за результатами внеску в реалізацію загальних цілей щодо створення оптимальної системи державного управління, здатної ефективно забезпечувати розвиток ринкових відносин в Україні, то найбільше визнання отримують реформа децентралізації (22 %), старт медичної реформи (19 %), поява нових антикорупційних органів (15 %), освітня реформа (14 %) [1].

Деяко нижчими є оцінки реформ щодо впровадження електронної системи публічних закупівель (10 %), електронного декларування доходів і майна чиновників (8 %), пенсійної реформи (7 %) та реформи патрульної поліції (5 %) [2].

Процес децентралізації створює низку потенційних викликів та ризиків у сфері регіональної політики, ефективного управління, розвитку політичного плюралізму в громадах, а саме: поглиблення соціально-економічних диспропорцій; ризики управління та компетентності в адмініструванні процесів соціально-економічного управління в громадах, нестача менеджерів; нечіткий розподіл повноважень.

Здійснення реформи місцевого самоврядування формує нові умови розвитку бізнесу в Україні. Одночасно із розширенням фіскальних можливостей, які створюють нову ресурсну спроможність громад, доступу громадян до базових публічних послуг, набуттям нових повноважень, органи місцевого самоврядування перебувають під тиском суттєвих викликів, які породжуються системними процесами, що діють у державі. Серед них і диспропорції в соціально-економічному розвитку, динамічна міграція із сільських населених пунктів та надмірна урбанізація окремих територій, що свідчить про переважно моноцентричний розвиток країни і потребу зосередитися на багаторівневому розв'язанні цих проблем.

Література

1. Узагальнений звіт за результатами проведеного дослідження «Громадський моніторинг та оцінка організації роботи ЦНАП в 13-ти містах Дніпропетровської області». – ГО «Дніпр. центр соц. дослідж.», 2019. – 12 с. – Режим доступу: <https://nf.dp.ua/wp-content/uploads/2019/10>
2. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Київ : Ін-т соціології НАН України, 2017. – Вип. 4 (18). – С. 514–523

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Сучасні вимоги до забезпечення якості, результативності та ефективності державної служби в Україні вимагають впровадження нових інструментів міжнародного менеджменту якості в практику діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Основні вимоги щодо забезпечення якості роботи державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування були закладені в Законі України «Про державну службу», прийнятому в 2015 році, а саме: щодо гарантування політичної нейтральності державної служби; забезпечення рівного доступу громадян до державної служби, формування ефективної системи управління людськими ресурсами на державній службі; підвищення ефективності професійного навчання державних службовців; встановлення прозорої моделі оплати праці; гармонізації державної служби шляхом відповідності законодавства у сфері державної служби міжнародним стандартам та нормам ЄС; забезпечення прозорості, відкритості та підзвітності державних органів [2].

Проведений аналіз наукових досліджень показав, що основою управління будь-якою діяльністю є побудова системи, яка базується на результатах діяльності, а також ключових показниках ефективності. Враховуючи те, що робота органів державної влади – це професійна, публічна, політично неупереджена діяльність з практичного виконання завдань і функцій держави [2], то поняття «управління якістю роботи» в таких органах можна розглядати як скоординовані управлінські дії, спрямовані на забезпечення якості, результативності та ефективності державної служби за допомогою формування політики та цілей в сфері якості, планування якості, контролювання якості, її забезпечення і покращення.

Запровадження в органах влади України системи управління якістю на основі міжнародного стандарту ISO 9001: 2015 дозволяє досягнути певних переваг: 1) підвищення якості послуг органу державної влади або місцевого самоврядування, забезпечення стабільності надання їх споживачам; 2) підвищення прозорості діяльності органу влади або місцевого самоврядування для громадян; 3) зменшення неефективних витрат бюджетних коштів; 4) удосконалення роботи персоналу органу державної влади або місцевого самоврядування завдяки кращій організації та розподілу відповідальності виконавців робіт; 5) зменшення кількості помилок, скарг споживачів; 6) покращання гнучкості та керованості органу влади, можливості його спрямування на нові пріоритети та завдання.

Невід'ємною складовою частиною якості державної служби є орієнтація на споживача, його вимоги і потреби та забезпечення задоволеності потреб громадян у наданні управлінських і адміністративних послуг, а також задоволеність службовців виконаною роботою, їх залученість до процесів управління якістю, мотивація, соціальні гарантії. Основою управління якістю при забезпеченні ефективності та результативності органів державної влади та місцевого самоврядування повинні стати сім принципів міжнародного менеджменту якості: лідерство; орієнтація на замовника; залучення персоналу; процесний підхід; покращення; ухвалення рішень на основі фактів; управління взаємовідносинами, а також інструменти і технології управління за результатами, управління за цілями тощо.

Література

1. ДСТУ ISO 9001:2015. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015, IDT). Чинний з 1.01.2016 р. – К. : ДП НДІ «Система», 2015.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016. – № 4. – С. 43

Р. А. КУБАНОВ

Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури, м. Київ

ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Останніми роками Україна стала відкритою політичною і соціальноекономічною системою, а це означає, що при визначенні напрямів свого подальшого розвитку вона повинна враховувати інтереси світової спільноти. Актуальним нині являється перехід державного управління до публічного. Розвиток публічного управління на сучасному етапі є актуальною проблемою, якою займаються найвищі державні органи управління.

Значний науковий доробок до дослідження питань створення теоретичних засад та підвищення ефективності механізмів державного регулювання становлять праці таких українських вчених, як Л. Антонова, В. Бакуменко, Н. Бондарчук, Л. Васильєва, С. Домбровська, І. Драган, В. Ємельянов, Л. Івашова, Д. Карамішев, А. Кобець, В. Куйбіда, М. Латинін.

Мета дослідження – проаналізувати деякі аспекти економічних засад публічного управління.

Публічне управління – різновид суспільно корисної діяльності, яка здійснюється сукупністю суб'єктів, зокрема органами влади. У цьому випадку наглядним є взаємозв'язок публічного управління та влади, яка реалізується згідно з принципом її розподілу, тобто органами законодавчої, виконавчої та судової влади. А. І. Ткачук і В. В. Миронов [2] зазначають, що публічне управління – це різновид суспільно корисної діяльності, що здійснюється певною сукупністю суб'єктів, зокрема органами державної влади. Суб'єктом і одночасно об'єктом публічного управління є громадянське суспільство, недержавні організації (різні самоврядні структури (громадські організації, об'єднання) та їхні органи), органи державної влади. Безпосередньо управлінською ланкою суб'єктів управління є органи публічного управління: інституції, обрані шляхом прямих виборів, та їх виконавчі структури; посадові та службові особи, обрані шляхом прямих виборів; посадові та службові особи, призначені інституціями, та їх виконавчі структури.

Публічне управління завжди здійснюється у контексті подій, що відбуваються в суспільстві і в реальних соціально-економічних, політичних і культурних умовах. У публічному управлінні має істотне значення характер дії, що управляє. Якщо державне управління виконує завдання і цілі, поставлені державою, то публічне управління спрямоване на досягнення суспільно значимого результату. Тим самим публічне управління виникає як результат свого роду громадського договору між державою і суспільством, коли владними повноваженнями наділяються відповідні органи і посадовці. При цьому основним носієм влади залишаються народ, населення. Тому публічне управління має більш широкий спектр дії, що управляє. Так суб'єктами публічного управління є також і органи місцевого самоврядування, громадські організації, підприємства і установи різних форм власності. Їм можуть бути передані окремі державно-управлінські повноваження, які здійснюються в інтересах суспільства. Публічне управління є центральною ланкою в реалізації правової політики в сучасній демократичній державі.

Комплексний механізм публічного адміністрування складається з таких видів механізмів: економічного (механізм публічного адміністрування банківською, грошово-валютною, інвестиційною, інноваційною, кредитною, податковою, страховою діяльністю); мотиваційного (сукупність командно-адміністративних та соціально-економічних стимулів, які спонукають державних службовців до високоефективної роботи); організаційного (об'єкти, суб'єкти публічного адміністрування, їх цілі, завдання, функції, методи управління та організаційні структури, а також результати їх функціонування); політичного (механізми формування економічної, соціальної, фінансової, промислової політики тощо); правового (нормативно-правове забезпечення: закони, постанови Верховної Ради України, укази Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, а також методичні рекомендації, інструкції тощо). Ми погоджуємося з О. М. Крацнік, що публічне регулювання економічних процесів повинно органічно поєднуватися з ринковими механізмами, не підмінюючи та не зменшуючи їх. Таке регулювання є складовою частиною сучасної ринкової економіки, що і визначає його зміст [1, с. 377].

Т. П. Романенко вважає, що з урахуванням пріоритетності публічна адміністрація виконує такі основні функції в сфері економіки: організаційна; контрольна; захисту ринкових основ господарювання; регулятивна. Сучасна українська економічна політика спрямовується на створення сприятливих умов для розвитку науки, заохочення до провадження інноваційної діяльності, сприяння технологічній модернізації та забезпеченню конкурентоспроможності промислового та аграрного комплексу і формування потужного національного капіталу, впровадження європейських стандартів регулювання економічних відносин. Ці заходи сприяють подальшій побудові інноваційної моделі національної економіки здійснюються за безпосередньої участі публічної адміністрації [1, с. 415].

Отже, публічне регулювання економічних процесів органічно поєднується з ринковими механізмами є складовою частиною ринкової економіки і визначає його зміст. Забезпечення сталої соціальної та макроекономічної динаміки потребує формування нової парадигми економічної політики, орієнтованої на всебічне стимулювання соціально-економічного розвитку на підґрунті оптимізації співвідношення відтворювальних стратегій розвитку різних рівнів. Тому необхідно зосередити увагу на подоланні слабкої дієздатності наявних у розпорядженні держави інструментів економічної політики та методології їх застосування

Література

1. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія / За заг. ред. С. Чернова, В. Воронкової, В. Банаха, О. Сосніна, П. Жукаускаса, Й. Ввайнхардт, Р. Андрукайтене; Запоріж. держ. інж. акад. Запоріжжя: ЗДІА, 2016. – 606 с.
2. Ткачук А. І. Тенденції розвитку публічного управління як нової моделі організації державного управління в Україні / А. І. Ткачук, В. В. Миронов // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2018. – №1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2018_1_7.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ГРИБІВНИЦТВА В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ

Грибівництво є підгалуззю сільського господарства, що займається культивуванням і переробкою різних видів їстівних грибів (печериці, гливи та інших) і виробництвом міцелію (грибниці). Нині в сільському господарстві країни існує велика кількість вільних приміщень (колишні тваринницькі й складські споруди), придатних для вирощування грибів, і робочої сили на селі, які можуть бути використані у цій сфері виробництва агропродовольчої продукції. Це може позитивно вплинути на зменшення рівня безробіття й збільшити трудові доходи й забезпечити здорове харчування населення тощо.

У багатьох країнах світу культивовані гриби використовуються не лише як продукт харчування, але й як цінна сировина для виробництва лікувально-профілактичних і лікарських речовин із широким спектром дії. Інтенсивний розвиток світового промислового виробництва їстівних грибів зумовлений кількома обставинами. По-перше, це висока продуктивність їстівних грибів, що містять значну кількість протеїну. По-друге, для культивування їстівних грибів використовують субстрати, виготовлені із доступних матеріалів, широко поширених в Україні: солома злакових рослин, соняшникове лушпиння, відходи переробки винограду, тирса деревини тощо [1]. У валовому виробництві грибів у 2017–2018 рр. (щороку близько 145–150 тис. ц) в Україні на сільськогосподарські підприємства припадає 98,9 %, решта – сільські домогосподарства. Підприємства спеціалізуються на виробництві грибів печериць (97 %) [2].

Вирощування грибів – це один із напрямів заповнення ринку продукції по нішевих сільськогосподарських культурах, що характерно для малого агробізнесу, який виступає ще й місцем створення робочих місць. Тому соціальна ефективність господарської діяльності грибівництва спрямована на підтримку постійної зайнятості населення в сільській місцевості протягом всього року, адже в зимово-весняний період відчувається певною мірою незатребуваність робочої сили в сільському господарстві, сезонність виробництва агропродовольчої продукції. Оскільки підгалузь грибівництва є трудомісткою, то її розвиток забезпечить не тільки збільшення кількості робочих місць, а підвищення зайнятості та доходів сільського населення, зменшення соціальної напруженості на селі.

Українським виробникам грибів забезпечений великий внутрішній ринок, на якому простежується великий потенційний попит на дану продукцію. Розвиток цієї перспективної підгалузі сповільнює недостатня кількість інвестицій. Крім того, невисокі ціни на гриби, поряд з подорожчанням сировини та енергоносіїв, в останні роки зробили особливо актуальним питання енергоефективності функціонування підприємств з вирощування грибів. У відповідь на це спостерігається помітний рух у напрямках застосування більш дешевих енергоносіїв, упровадження організаційних змін, посилення маркетингової складової аграрних формувань тощо. Постає необхідність і в державній підтримці даної підгалузі.

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів у сільському господарстві, а саме в підгалузі грибівництва, передбачає: поліпшення мотивації праці у підприємствах на основі надання однакових можливостей щодо зайнятості та оплати праці за критерієм результативності праці, створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників, забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети, зниження трудомісткості продукції за рахунок підвищення продуктивності виробництва та раціонального використання робочого часу, підготовку й перепідготовку кадрів тощо, розробка та впровадження заходів підвищення продуктивності праці та ін.

Окрім забезпечення зайнятості населення, грибівництво може слугувати досить непоганим варіантом започаткування власного бізнесу. Так, маючи вільні придатні для даної діяльності приміщення із зручним місцем розташування, жителі сільської місцевості, схильні до підприємницької ініціативи, мають можливість започаткувати малий агробізнес по вирощуванню грибів, зареєструвавши, наприклад, фізичну особу – підприємця або приватне підприємство.

Дана самозайнятість для сільського населення викликає переважно більший інтерес і мотив до трудової діяльності, ніж звичайний найм робочої сили.

Література

1. Статистична інформація, експрес-випуски, публікації. – Вебсторінка Держстату України. – URL: <http://ukrstat.gov.ua>
2. Приліпка О. В. Інноваційний розвиток ефективного функціонування підприємств закритого ґрунту: теорія, методологія, практика. Монографія. К. : ПП Р.К. Майстер-принт, 2008. – 336 с.

ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ТА ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Відсутність в Україні цілісної національної системи моніторингу міграції населення, яка б базувалася на адміністративних даних, статистичній інформації, «дзеркальних даних» інших країн призводить до проблем регулювання міграційних процесів в країні та її регіонах (особливо на прикордонних територіях, де рівень міграційної активності населення в рази вищий). Це зумовлює нерозуміння реальних обсягів міграції, структури мігрантів та їх потреб, а також ускладнює процес формування спільної міграційної політики з країнами – найбільшими реципієнтами українських мігрантів.

Несприятлива соціально-економічна ситуація в Україні та географічна близькість до ЄС сприяють збереженню тенденції міграції населення до більш економічно розвинених країн, формуючи нові виклики для суспільства у сфері зайнятості та трудових відносин. За оцінками експертів за кордоном працює від 4,5 до 10 млн українських громадян; за даними Міністерства соціальної політики України в інших країнах перебуває 3,2 млн постійних трудових мігрантів з України, а у період сезонних робіт – майже 9 млн осіб [4]. При цьому рівень інтенсивності зовнішньої міграції щороку зростає. Окрім запровадження безвізового режиму і відкриття окремими державами-членами ЄС своїх ринків, з'явилося багато нових чинників, що сприяють посиленню української еміграції. Так, у Чехії квоти на працівників з України у 2019 р. зросли з 19,6 тис. до 40,0 тис. од., в Німеччині з 2020 р. значно пом'якшені закони щодо працевлаштування фахівців (зокрема робітничих професій) з-поза меж ЄС [3], а Польща продовжує знімати обмеження для українських працівників, активно відкриваючи доступ до своїх ринків праці та освітніх послуг (35,5 тис. студентів з України у Польщі [2, с. 86]). Все це призводить до збільшення обсягів міграції населення. Проте дані офіційної статистики не враховують тих осіб, які перебувають за кордоном нелегально, працюють сезонно або приховують факт переїзду в іншу країну, а тому справжні обсяги зовнішньої міграції українців є набагато вищими.

Найбільш гострі проблеми інформаційного та інституційного забезпечення оцінки та аналізу міграційних процесів в Україні стосуються:

- розпорошеності даних про осіб, які змінюють місце проживання і праці, між різними міністерствами та відомствами, (Міністерством внутрішніх справ України, Міністерством соціальної політики України, Державною міграційною службою України, Державною службою статистики України і т.д.);
- відсутності достатньої координації робіт окремих міністерств і відомств в оцінці обсягів та структури міграційних потоків, як наслідок виникає проблема системного характеру їх дослідження, а відповідно – регулювання;
- відсутності якісного демографічного реєстру населення для забезпечення принципу повноти обліку міграційних процесів та його використання у проведенні вибіркового обстеження міграції у міжпереписний період;
- відсутності інформації щодо соціально-економічних характеристик трудових мігрантів та впливу таких міграцій на країни походження і країни призначення;
- неузгодженості та розбіжності в даних вітчизняного статистичного обліку та міжнародних баз (Євростату, ОЕСР, МОМУ, МОПУ) щодо питань міграції;
- відставання бази обліку мігрантів від вимог міграційної та геополітичної ситуації, яка швидко змінюється, відсутності ефективної системи контролю за її якістю.

Наведений перелік свідчить про важливість проблеми організації інформаційно-інституційного забезпечення управління міграційними процесами та регулювання ринку міграційних послуг, а відповідно – необхідність перегляду програмно-методологічних та організаційних питань статистичного вивчення міграції. Отже, відсутність налагодженої системи обміну інформацією органів державної статистики з Державною службою зайнятості, Державною прикордонною службою та іншими міністерствами і відомствами в частині оцінки міграції зумовлює суттєві недоліки в якості вітчизняної статистики міграції.

Для порівняння, міжнародні системи моніторингу міграції населення відрізняються своєю узгодженістю, повнотою і якістю, чітким розподілом функцій між основними інститутами з обліку, обробки та генерування даних. Для того, щоб забезпечити такий рівень якості інформаційно-аналітичного забезпечення регулювання міграційних процесів в Україні, як в країнах ЄС (зокрема Польщі), необхідним є імплементація низки важливих ідей та заходів, зокрема:

1. Розроблення методики формування інтегрованої інформаційно-аналітичної бази даних про міграцію населення із врахуванням адміністративних даних, результатів статистичних обстежень та іноземних джерел інформації.
2. Обґрунтування методичних положень національного моніторингу міграції населення з його подальшою апробацією та напрацюванням практичних рекомендацій щодо вдосконалення методики обліку міграційних процесів в Україні (на базі попередніх напрацювань [1]).

3. Створення Центру досліджень і моніторингу міграційних процесів в Україні при Державній міграційній службі України або як незалежної інституції для формування постійно оновлюваної інформаційно-аналітичної бази даних про міграцію населення.

4. Забезпечення сталості, систематичності і веб-підтримки національного моніторингу міграції населення.

Комплексний характер проблеми інформаційно-аналітичного забезпечення регулювання міграційних процесів в Україні потребує підвищення рівня соціального діалогу, а відтак, більш тісної інституційної взаємодії між органами статистики, підрозділами міграційної служби, органами влади, громадськими організаціями території. Створення якісних інформаційно-аналітичних систем дозволить забезпечити діагностику міграційної активності населення, оцінку впливу міграції на соціально-економічний розвиток країни та регіонів, а також стане основою прийняття ефективних рішень щодо регулювання зазначених процесів.

Література

1. Васильців Т. Г., Левицька О. О., Мульська О. П. Оцінювання середовища міграційної активності населення: методичні рекомендації. – Львів : ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долинського НАН України», 2019, – 41 с.

2. Гринькевич О. С. Інституційне середовище забезпечення якості системи вищої освіти: міжнародний і національний аспекти / О. С. Гринькевич, О. О. Левицька // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2017. – № 15 (1). – С. 84–90.

3. Негода Т. Український трудовий мігрант: вигода сьогодні і колапс вже завтра / Т.Негода // Укрінформ, 21.11.2019. – URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2822268-ukrainskij-trudovij-migrant-vigoda-sogodni-i-kolaps-vze-zavtra.html>

4. Постійно за кордоном працюють понад 3,2 млн. українців // ІА «Інтерфакс-Україна», 03.07.2018. – URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/515547.html>

В. А. ЛІТИНСЬКА, Н. М. БАРАНЕЦЬКА

Хмельницький національний університет

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Ефективний розвиток національної економіки визначається не тільки обсягом природних і виробничих ресурсів, а й наявністю кваліфікованого персоналу та формуванням системи його управління враховуючи сучасні вимоги суспільства. Динаміка і темпи здійснення нового етапу економічних реформ в Україні, стратегічним завданням яких є досягнення європейських стандартів життя та гідного місця країни у світі, значною мірою залежать від ефективності використання результатів творчої діяльності людини.

Саме тому виникає потреба у постійному підвищенні результативності системи управління персоналом, враховуючи сучасні тенденції розвитку національної економіки. Управління персоналом – це багатоаспектний і безперечно складний процес, який має свої специфічні риси та закономірності, і ґрунтується на рішенні кадрових проблем та удосконалення вже існуючих і запровадженні абсолютно нових методів роботи на підприємстві. Для забезпечення ефективного налагодження системи управління персоналом на підприємстві необхідно, щоб дана система відповідала ринковому механізму, тобто потребується безперервний моніторинг та аналіз розвитку та зміни ринкового середовища економіки [1, с. 207].

Персонал виступає головною продуктивною силою будь-якого суспільства, який у ринковій економіці стає стратегічним фактором успіху. Тому саме формування системи управління персоналом з урахуванням сучасних вимог та особливостей – є конкурентною перевагою національної економіки.

Поряд з економічними важелями все більшу роль у забезпеченні конкурентоспроможності, досягненні високої продуктивності та прибутковості виробництва відіграють неекономічні показники роботи підприємства на мікро- та макrorівнях – це рівень соціального забезпечення працівників; турбота про здоров'я та безпеку громадян; задоволення очікувань споживачів; обґрунтованість ціноутворення; відповідальність за власних постачальників; відповідальність за тих, хто займається реалізацією продукції (послуг); етичність і порядність у відносинах зі споживачами; відкритість інформації про підприємство і продукцію (послуги); постійне оцінювання рівня задоволення потреб споживачів; пріоритет інтересів споживачів при розв'язанні конфліктів; сумлінність та достовірність реклами; своєчасність сплати податків; підтримка суспільних рухів за якість і добротність; оновлення техніко-технологічної бази з метою покращення якості продукції та раціональне використання виробничих ресурсів з метою захисту навколишнього середовища тощо. Особливо помітні зміни в управлінні персоналом відбулися у приватному секторі, який переходить до більш поглиблених стратегічних форм взаємодії, як з державою, так і з громадськістю [2, с. 165].

Сучасний процес формування ефективної системи управління персоналом як конкурентної переваги економіки повинен бути тісно пов'язаний з менеджментом, основними вимогами якого є: взаємозалежність функціонування стратегії управління персоналом та загальної стратегії підприємства; стабільність та гнучкість політики управління персоналом; економічна обґрунтованість політики, яка повинна спиратися на економічні розрахунки та враховувати можливості підприємства; індивідуальний підхід до кожного працюючого та врахування ролі людського капіталу у виробництві та на національному рівні; орієнтація на довготривале планування; соціальна спрямованість політики управління персоналом, яка направлена на досягнення економічного ефекту і соціального захисту працюючих; активність політики повинна бути спрямована на активний вплив на робочу силу в усіх фазах її відтворення [3, с. 34].

Таким чином, враховуючи вагомість мотиваційних важелів серед інших факторів впливу на розвиток конкурентних переваг системи управління персоналом можна впроваджувати грейдингові системи. Це підвищить рівень конкурентної позиції персоналу, який є основою досягнення загальної стратегічної мети на національному рівні та підвищить вагу інтелектуальної власності у національній економіці.

Література

1. Гальчак Х. Р. Сучасний механізм управління персоналом в умовах соціального розвитку підприємств / Х. Р. Гальчак // Сучасні проблеми економіки і менеджменту : тези доповідей міжнар. нау.-пр. конф., Львів, 10–12 листопада 2011 року / Національний університет «Львівська політехніка». – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 207–208.
2. Іванова О. Ю. Взаємозв'язок управління персоналом та конкурентоспроможності підприємства / О. Ю. Іванова // Бізнесінформ. – 2011. – № 9 – С. 172 – Режим доступу до журн.: http://business-inform.net/pdf/2011/9_0/171_173.pdf.
3. Діденко Н. Г. Соціальна відповідальність бізнесу як складова соціального партнерства в системі соціально-трудових відносин в Україні / Н. Г. Діденко // Менеджер. – 2007. – № 4. – С. 31–35.

В. А. ЛІТИНСЬКА, А. С. КАРАВАЄВА
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В СОЦІАЛЬНІЙ ПОЛІТИЦІ

Проблема економічної безпеки України багато років є надзвичайно важливою, передусім, з точки зору забезпечення стійкого та збалансованого розвитку країни в довгостроковій перспективі. Динамічна зміна умов функціонування економіки, здатність до забезпечення безпеки від дії внутрішніх і зовнішніх загроз визначає рівень конкурентоспроможності країни та динаміку соціально-економічного розвитку.

Посилення соціальної спрямованості ринкових перетворень вимагають, щоб соціально-економічна політика держави була направлена на досягнення європейських стандартів якості життя та загальнолюдських цінностей. Це передбачає надійний соціальний захист населення і належне пенсійне забезпечення як один із визначальних чинників суспільного добробуту. В даному аспекті ефективність забезпечення економічної безпеки держави стає важливою умовою суспільного розвитку і соціальних перетворень. Економічна безпека залежить від багатьох складових та показників соціально-економічного розвитку, зокрема від стану ринку праці, рівня і динаміки заробітної плати, дієвості соціальної, податкової, банківської, цінової та інших складових політики держави.

Сьогодні в економічній науці відсутнє єдине універсальне визначення сутності та структури економічної безпеки, що зумовлює використання різних підходів до її розуміння не лише в наукових колах, а й у державних органах влади. Велика кількість визначень економічної безпеки негативно впливає на формування концептуальних засад системи економічної безпеки держави [1, с. 78].

Головним пріоритетом державної економічної політики традиційно виступає досягнення певного рівня економічного розвитку суспільства. Зважаючи на те, що запорукою зміцнення економічного потенціалу України, підтримання відповідного рівня її економічної безпеки є активізація зусиль щодо посилення соціальних гарантій, захисту прав громадян, вкладення в людину, фізичне та моральне здоров'я нації, то виняткового значення набуває саме соціальна безпека [4, с. 248].

Слід зазначити, що впровадження ринкових відносин в Україні розпочалося без розробки стратегії державного регулювання соціальних процесів, що вкрай негативно позначилося на забезпеченні економічної безпеки. В свою чергу затяжна економічна криза породила чимало соціальних проблем в українському суспільстві, які створюють перешкоди економічним реформам і соціальному прогресу. Підвищена увага до соціальних питань також зумовлена інтеграцією України у міжнародний фінансовий простір. В цих умовах основною рушійною силою позитивних перетворень в Україні, яку більшості європейських країн, має стати реалізація моделі соціальної ринкової економіки, заснованої на поєднанні вільної конкуренції з соціальною справедливістю. Конституційне закріплення необхідності побудови соціально спрямованої еконо-

міки вимагає від держави забезпечення належного рівня соціальної безпеки, тобто такого стану суспільного розвитку, при якому держава здатна забезпечити гідний і якісний рівень життя населення незалежно від впливу внутрішніх та зовнішніх загроз. Отже, проблема соціальної безпеки України має кардинальне значення не лише в рамках сфери економічної безпеки, а й контексті загального рівня розвитку країни.

Виділення соціальної безпеки в самостійну проблему йде паралельно з історичним поділом економічної та соціальної сфери, виділенням економіки в самостійну галузь людської діяльності, в якій виробляються матеріальні блага і послуги. Якщо економічна безпека є підґрунтям, матеріальною основою для задоволення різноманітних потреб особи, сім'ї, суспільства та держави, то рівень соціальної безпеки відбиває результати реалізації економічної політики держави, відображаючи позитивні чи негативні наслідки реформ в економіці та суспільстві в цілому. Не буде перебільшенням сказати, що в соціальній сфері фокусуються майже всі проблеми економічної безпеки: занепад економіки пов'язаний з падінням трудової моралі та трудової мотивації; економічні кризи мають своїм найбільш небезпечним наслідком соціальний вибух; екологічні катастрофи впливають знехтуванням соціумом середовища проживання; від панівної системи ціннісних орієнтацій у суспільстві залежить ставлення до освіти і науки, які визначають майбутнє країни. Таким чином, соціальна сфера поєднана прямими і зворотними зв'язками з усіма іншими сферами функціонування суспільства [3, с. 98].

Соціальний розвиток, поза сумнівом, є результатом стабільного економічного розвитку, але такий стан економіки повинен постійно відтворюватися. Соціальний розвиток повинен забезпечуватися проведенням ефективної соціальної політики, а його стійкий стан повинен характеризуватися поліпшенням якісних соціальних показників, відсутністю загрози соціальній стабільності розвитку суспільства і наявністю потенціалу для подальшого прогресу.

Таким чином, соціальна домінанта стає найважливішою метою процесів забезпечення національної безпеки на всіх суб'єктних рівнях і функціональних напрямках діяльності. Розвиток економічної і соціальної сфери формує єдиний взаємозумовлений процес, у межах якого здійснюється вплив на параметри національної безпеки по всьому спектру проявів активності людини. Соціальний компонент економічної безпеки перетворюється в передумову забезпечення високого рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин згідно з основоположними державними і суспільними інтересами, що констатуються в системі критеріїв національної безпеки країни.

Література

1. Бондарук Т. Г. Соціальні аспекти економічної безпеки держави / Т. Г. Бондарук, І. С. Бондарук // Економічні горизонти. – 2018. – № 2. – С. 76–86.
2. Дахнова О. Є. Соціальні аспекти економічної безпеки України / О. Є. Дахнова // Зовнішня торгівля : право, економіка, фінанси. – Вип. 3. – 2012. – С. 246–252.
3. Беляєв О. О. Соціальна економіка : навч. посіб. / О. О. Беляєв, М. І. Диба, В. І. Кириленко та ін. – Київ : КНЕУ, 2005. – 196 с.

В. Г. ЛОПАТОВСЬКИЙ, О. Т. КАЛЬМУК
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПІДЗВІТНИМИ ОСОБАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах активної конкурентної боротьби кожне підприємство прагне до оптимальних, постійно прогресуючих результатів власної діяльності. У зв'язку із цим суб'єкти господарювання періодично шукають нові ринки збуту, нових контрагентів, опановують сучасні технології, покращують професійні навички своїх працівників. Дуже часто це пов'язано із направленням у відрядження власних працівників до різних міст України, за кордон та необхідністю ведення розрахунків із підзвітними особами.

Можна виділити низку ознак, при дотриманні яких поїздка працівника підприємства може вважатися службовим відрядженням:

- 1) у поїздку направляється працівник підприємства, у тому числі сумісник, тимчасовий та/або сезонний працівник;
- 2) поїздка працівника пов'язана з відвідуванням іншого населеного пункту поза місцем постійної роботи;
- 3) поїздка здійснюється за розпорядженням керівника підприємства;
- 4) метою поїздки є виконання службового доручення;
- 5) зв'язок поїздки з основною діяльністю підприємства підтверджується документально;
- 6) поїздка обмежена певним строком.

Підприємство самостійно встановлює перелік робіт, посад, професій, роботи за якими носять роз'язний (пересувний) характер. Для цього обов'язково в трудовому договорі з працівником має зазначатися, що його робота носитиме роз'язний (пересувний) характер. Крім того, відповідний пункт, як правило, включають до колективного договору із зазначенням переліку посад і професій, робота за якими постійно проводиться у дорозі або має роз'язний (пересувний) характер.

Документами, які підтверджують зв'язок відрядження з основною діяльністю підприємства, є, наприклад:

- запрошення сторони, що приймає, діяльність якої збігається з діяльністю підприємства, що на-
правляє працівника у відрядження;
- укладений договір чи контракт;
- інші документи, які встановлюють або засвідчують бажання встановити цивільно-правові відносини;
- документи, що підтверджують участь особи, направленої у відрядження, у переговорах, конфе-
ренціях або симпозиумах, інших заходах, які проводяться за тематикою, що збігається з господарською
діяльністю підприємства, яке направило працівника.

Наявність вищезазначених документів підтвердить правомірність невключення сум компенсації витрат на відрядження до оподатковуваного доходу працівника.

Оскільки для суб'єктів господарювання чітких нормативних актів, які детально регламентують правила відрядження працівників, немає, пропонуємо таким підприємствам за прикладом власного наказу або положення про облікову політику розробити власне Положення про службові відрядження на базі Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон № 59 [1], яка регулює службові відрядження для бюджетних установ. Головне правило: таке Положення повинне повністю відповідати вимогам Кодексу законів про працю (КЗпП) [2], Податкового кодексу України (ПКУ) [3] та водночас регламентувати ті питання, яким не приділено достатньо уваги в цих кодексах.

У Положенні про службові відрядження, розробленому на підприємстві, потрібно розписати такі моменти:

- направлення працівників у відрядження в межах України та за кордон;
- відшкодування витрат на відрядження;
- надання авансового звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт;
- документального підтвердження витрат, понесених у відрядженні, тощо.

Положення бажано погодити з трудовим колективом (або з органом профспілкової організації) та оформити як додаток до колективного договору (за його наявності на підприємстві).

Після завершення відрядження працівник зобов'язаний (підпункт 170.9.2 ПКУ) [3]:

1) відзвітувати про кількість і напрями використання виданих на відрядження грошових коштів. Для цього він заповнює і подає Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт (авансовий звіт). До нього обов'язково мають бути додані оригінали документів, що підтверджують суми понесених у зв'язку з відрядженням витрат;

2) повернути суму надміру витрачених у відрядженні коштів (за наявності).

Під надміру витраченими коштами в цьому випадку розуміють суми:

- що перевищують витрати на відрядження, визначені відповідно до пункту 170.9 ПКУ [3];
- витрати, що не підтверджені документально.

Суми надміру витрачених коштів, отримані платником податків на відрядження і не повернуті у встановлені законодавством строки, згідно з підпунктом 164.2.11 ПКУ [3] включають до його загального місячного (річного) оподатковуваного доходу. Такий дохід обкладають податком з доходів фізичних осіб (ПДФО) за ставкою, передбаченою пунктом 167.1 ПКУ, тобто 18 %.

Крім того, з доходу у вигляді суми неповернутих (несвоєчасно повернутих) грошових коштів потрібно утримати військовий збір за ставкою 1,5 % відповідно до п. 16 підрозділу 10 розділу XX ПКУ [3].

Отже, направлення працівника у відрядження оформляється наказом на підприємстві; після приїзду працівник повинен подати авансовий звіт і повернути суму невитрачених грошових коштів; з метою оптимізації розрахунків із підзвітними особами запропоновано на підприємствах розробляти Положення про службові відрядження.

Література

1. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон : Наказ Міністерства фінансів України № 59 від 13.03.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 28.10.2020).
2. Кодекс законів про працю : Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 28.10.2020).
3. Податковий кодекс України : Закон України №2755-VI від 02.12.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 28.10.2020).

ГНУЧКЕ УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Функціонування підприємств в сучасних умовах пов'язано з існуванням небезпек, загроз та ризиків внутрішнього та зовнішнього середовищ, що визначають умови їх діяльності і безпосередньо відображаються на економічній безпеці. Постійний пошук шляхів усунення дестабілізуючих факторів зумовлюють необхідність застосування різних підходів та методів, що дозволять підприємствам успішно їм протистояти та стабільно розвиватися. Гнучке управління все частіше впроваджується у практичну діяльність, що пов'язано з позитивними змінами, які відбуваються в організаціях після його впровадження.

Належне ресурсне забезпечення є необхідною умовою функціонування системи економічної безпеки підприємства. Традиційно, гнучке управління у ресурсному забезпеченні діяльності підприємств пов'язують з системою «ощадливого виробництва», оскільки за рахунок гнучкості реалізуються основні переваги такого виробництва. Реалізація основних положень гнучкого управління у ресурсному забезпеченні дозволяє ефективно функціонувати підприємству, як основній системі, а також удосконалює підсистему економічної безпеки.

Ресурсне забезпечення системи економічної безпеки підприємств можна розглядати з позиції виділення певних фокус-груп споживачів ресурсів (традиційний підхід) та з позиції «проектного виміру», який притаманний гнучкому управлінню проектами. І якщо у межах традиційного підходу «потреба у ресурсах – забезпечення ресурсами» акцент здійснюється на безпосередньому контролі ресурсних потоків, то у межах гнучкого управління значну роль відіграє якісне ресурсне забезпечення функціонування проєктів у відповідних вимірах.

Система економічної безпеки належать включає взаємодію основних фокус-груп, до яких відносять персонал, технології, матеріально-технічне забезпечення операційної діяльності, інформаційно-аналітичне забезпечення. Такі групи є споживачами ресурсів, як на рівні підприємства, так і на рівні системи економічної безпеки в цілому.

Для більшості вітчизняних промислових підприємств персонал, як ресурс, набуває надзвичайно вагомого значення, оскільки нестача кваліфікованих кадрів призводить до виникнення багатьох проблем у операційній діяльності. Технології пов'язані з обсягами інвестування та забезпечують функціонування підприємств в ринкових умовах за рахунок адаптації до потреб споживачів та можливої економії на матеріально-технічному забезпеченні виробничих процесів. Інновації та матеріально-технічне забезпечення ресурсами належної якості дозволяють вести конкурентну боротьбу і виходити на зовнішні ринки. У цьому контексті необхідно відмітити також інформаційно-аналітичне забезпечення, що є особливо актуальним для налагодження роботи системи економічної безпеки. Ресурси витрачені на адаптацію підприємства до умов цифрової економіки є обов'язковим елементом забезпечення конкурентоспроможності для більшості підприємств. Швидкість, якість та вартість обробки інформації стає однією з головних конкурентних переваг підприємства в цілому і є обов'язковою умовою функціонування системи економічної безпеки. Це вимагає як технічного забезпечення вищезазначених процесів, так і забезпеченості людськими ресурсами відповідного рівня кваліфікації.



Рис. 1. Вплив гнучкого управління на ресурсне забезпечення підприємств

Системи економічної безпеки є «контролером» ресурсних потоків у межах цілого підприємства, а також виступає у ролі споживача ресурсів для забезпечення свого ефективного функціонування і виконання поставлених завдань. Тобто спостерігається певна дуальність ресурсного забезпечення, при цьому гнучке управління дозволяє більш оперативно і якісно відслідковувати ресурсні потоки.

Гнучке управління безпосередньо впливає на ефективність управління ресурсами (див. рис. 1), що відповідно призводить до зростання потенціалу розвитку підприємства, підвищення рівня економічної безпеки (за рахунок належного функціонування служби економічної безпеки, економії ресурсів в цілому та підвищення ринкової вартості підприємства за рахунок зростання загальної ефективності його діяльності).

Такий підхід в першу чергу дозволяє реалізовувати потенціал розвитку підприємства, оскільки забезпечує належне використання наявних ресурсів та зменшує негативний вплив середовища функціонування підприємства. Раціональність та якість управління ресурсами є запорукою зростання потенціалу підприємства, оскільки ресурси можуть спрямовуватись на інші проекти та забезпечувати фундамент майбутніх змін. Чіткість організаційних та операційних процесів і налагоджена система контролю з попередженням виникнення негативних трендів розвитку та загроз, безпосередньо впливає на імідж підприємства та забезпечує зростання його ринкової вартості.

Отже, система економічної безпеки є важливим елементом загальної системи управління підприємством і забезпечує формування та збереження його ресурсного потенціалу та можливостей для розвитку. Використання методологій гнучкого управління та відповідних інструментів дозволяє системі економічної безпеки працювати більш ефективно та злагоджено, що в умовах динамічних змін бізнес-середовища та нових викликів нівелює певну кількість загроз і підтримує потенціал розвитку підприємства в цілому.

Література

1. Петрович Й. М. Гнучкість виробничого потенціалу машинобудівного підприємства та ефективність його використання в умовах трансформації / Й. М. Петрович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2009. – № 640. – С. 3–8.

2. Любохинець Л. С. Методологічні засади гнучкого управління системою економічної безпеки підприємств / Л. С. Любохинець, Є. М. Рудніченко // Бізнес-Інформ. – 2019. – № 12. – С. 216–221.

О. С. МАНТУР-ЧУБАТА, І. Р. БАЙДА
Хмельницький національний університет

СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТТЯ «КАР'ЄРА ПЕРСОНАЛУ»

Аналіз сучасної теорії та практики управління персоналом підприємства показує, що на сьогодні існує досить багато різноманітних теорій, методичних рекомендацій щодо найбільш повного та ефективного використання персоналу підприємства. При цьому, одним з найбільш впливових економічних інструментів активізації працівників підприємства та ефективного використання їх професійних, ділових і особистісних якостей є впровадження в економічну практику підприємства дієвої системи управління їх кар'єрою. Вона дозволяє по мірі накопичення працівниками нових професійних знань, набуття ними передового виробничого досвіду, вдосконалення прийомів та навичок роботи тощо просувати їх у заздалегідь визначений час на нові посади, що найбільш повно відповідають їх новим і більш високим здібностям до праці.

Кар'єра – це суб'єктивно усвідомлені власні судження людини про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, поступове просування по службовій драбині, зміна навичок, здатностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника.

На сьогоднішній день кар'єра персоналу підприємства відведена до рангу надзвичайно важливого показника розвитку працівника в системі управління персоналом, є вагомим фактором та обов'язковою умовою покращення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, підвищення продуктивності праці працівника та його конкурентоздатності.

Цілком очевидно, що звернення великої кількості дослідників до проблематики кар'єри персоналу підприємства породило багато визначень поняття «кар'єра персоналу».

У таблиці 1 розглянуті погляди та трактування науковців щодо поняття «кар'єра персоналу підприємства» [3, 6, 10, 11].

У вітчизняній практиці найбільше поширення одержало поняття про кар'єру, як про просування по чиновних ієрархічних сходах й посадовому росту.

Відповідно до наведених визначень, можна зробити такі висновки: кар'єра – це особисте, індивідуальне просування сходишками вертикального сходження; кар'єра охоплює просування індивіда ієрархічними драбинами у будь-якій сфері діяльності; кар'єра пов'язана з мобільністю особистості; для кар'єри характерні такі поняття як: «шлях до успіху», «просування шаблями», «трудова мобільність»; кар'єра пов'язана з трудовою діяльністю.

Трактування поняття «кар'єра персоналу»

Джерело	Поняття «кар'єра персоналу»
Словник Ожегова	Шлях до успіхів, значного становища в суспільстві, на службовій ниві, а також саме досягнення такого становища
Великий енциклопедичний словник	Швидкий успіх на службі та іншому поприщі
Словник сучасної літератури російської мови	Шлях, просування кого-небудь до зовнішніх успіхів, вигод, слави, а також досягнення ким-небудь благополуччя, що супроводжує ту або іншу суспільну діяльність у буржуазно-дворянському середовищі
Словник В. Даля	Хід, шлях, поприще життя, служби, успіхів і досягнення чого-небудь
Сучасний словник	Кар'єра персоналу розглядається у трьох варіантах: досягнення популярності, слави, вигоди; просування в будь-якій сфері діяльності; позначення роду занять, професій
Кібанов А. Я. та Крамаренко В. І.	Індивідуально усвідомлені позиція та поведінка, які пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю протягом професійного життя людини
Група новосибірських соціологів	Сукупність займаних людиною місць, визначених за ранговою шкалою
Щепанський Я. М.	Мобільність індивідів, яка полягає в проходженні певних щаблів у будь-якій ієрархічній системі
Лукашевич М. П.	Індивідуальна послідовність змін у праці особистості, обумовлена зміною її становища на вертикальній шкалі складності праці або соціальній драбині робочих місць, посад
Поспелова Т. В.	Процес та результат узгодження потреби індивіда в самовираженні й інтересів суспільства в максимальному використанні його трудового потенціалу

У науковій літературі поняття «кар'єра персоналу» вживається у широкому та вузькому розумінні. Широке тлумачення кар'єри як загальної схеми життя, що складається з низки епізодів і подій, охоплює не тільки просування життєвим шляхом, а й усі значні зміни на ньому.

У вузькому розумінні кар'єру персоналу визначають як «передбачуваний шлях сходами бюрократії».

Підводячи підсумок, слід зазначити, що кар'єру персоналу підприємства слід розглядати як етапне просування працівників по службовій драбині, що відбувається відповідно до зростання їх професійних, ділових та особистісних якостей на протязі їх трудового життя.

Такий підхід до трактування кар'єри персоналу підприємства дозволяє розкрити зміст кар'єри як об'єкта управління та планувати кар'єрний розвиток кожного працівника в межах підприємства.

Література

1. Белецкий Н. П. Менеджмент. Деловая карьера / Н. П. Белецкий. – М. : Высшая школа, 2001. – 302 с.
2. Бишоф А. Самоменеджмент. Эффективно и рационально / А. Бишоф. – М. : Омега-Л, 2005. – 83 с.
3. Большой энциклопедический словарь: в 2 т. Т. 1 / ред. А. М. Прохорова. – М. : Сов. Энциклопедия, 1991. – 863 с.
4. Грішнова О. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності / О. Грішнова, М. Левицький // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 4. – С. 45–49.
5. Гуменюк Б. Реконструкція кар'єрного трампліну / Б. Гуменюк // Зовнішні справи. – 2007. – № 12. – С. 36–37.
6. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. Т. 2 / В. Даль. – М. : Прогресс; Универс, 1994. – 320 с.
7. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М. : Бинум, 1997. – 418 с.
8. Еськов А. Л. Планирование карьеры станочника / О. Л. Еськов, Т. П. Гитис // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 2. – Т. 1. – С. 190–194.
9. Єршова Ю. О. Управление деловой карьерой / Ю. О. Єршова // Новый персонал. – 2005. – № 6. – С. 25.
10. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
11. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1998. – № 1. – С. 46–53.

А. В. МЕЙШ

Хмельницький національний університет

«ДОРОГА» ДЕРЖАВА ЯК ГАЛЬМО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Ключова роль держави в економіці – не питання, яке може бути поставлене під сумнів. Інститут держави є основою для формування у країні умов для ведення бізнесу та економічного зростання. Втім, якщо виконання функцій держави стає занадто дорогим для суспільства, вона перетворюється на гальмо

економічного розвитку. У сучасній літературі «дорога» держава є добре дослідженим феноменом. Ш. Бланкарт звертає увагу на довгострокову тенденцію збільшення державних витрат, пояснюючи це тим, що державна бюрократія стала потужним двигуном генерування державних проєктів, програм та ін., називаючи цей процес «прогресуючою експансією держави» [1]. Негативно оцінював «посилення ролі держави в економіці» В. Ойкен, який вважав, що втягнення держави в економічну діяльність спричиняє її переродження в економічну державу [2]. Він визначав як ключове завдання – встановлення «господарського порядку», який забезпечує конкуренцію, унеможливує тиск на державу з боку груп бізнес-інтересів.

Парадокс в тому, що дискурс про посилення ролі держави в економіці активізується разом із зростанням економіки і підвищенням добробуту населення. Із зростанням економіки частка держави у перерозподілі ВВП має і повинна зменшуватись за умови, що держава не бере на себе додаткових зобов'язань. Всупереч цьому, усвідомлюючи можливості збагачення, які відкриває контроль над зростаючим державним бюджетом, політичні еліти переконують суспільство у необхідності багатьох речей, про які раніше мова не велася. Висувається теза про ускладнення соціально-економічних систем, які потребують дедалі більшого регулювання та контролю з боку держави. Не забувають при цьому і про традиційні вже «провали ринку». Помічено, що із зростанням економіки вартість ліквідації цих провалів для суспільства збільшується.

Упродовж останніх десятиліть питання надмірних державних витрат та їх впливу на економічний розвиток було у центрі уваги багатьох дослідників. Міжнародні порівняння упродовж тривалого періоду підтверджують, що зростання державних витрат негативно впливає на економічний розвиток. У роботі Афонсо, Шукерт, Танци доведено, що оптимальний розмір частки державних витрат у ВВП не повинен перевищувати 40 % ВВП [6].

У фінансовому вимірі розмір держави обчислюється як відношення державних витрат до ВВП і залежить від функцій держави, які закріплені законом, та ціни державних послуг для суспільства. Відповідно до класифікації Опаріна, Федосова, Юхименка модерна держава виконує дві групи функцій – державницькі (захисна й управлінська підфункції) й суспільні (соціальна, економічна й екологічна підфункції). За змістом державницькі функції є базовими, а суспільні – компліментарними. Розмір держави залежить від типу її соціальної політики і характеризується рівнем податкового одержавлення ВВП (мінімальний – 25–30 %, середній – 35–45 %, максимальний – 50–55 %) [5].

Якщо за державою закріплено зобов'язання щодо надання безкоштовних освітніх, медичних послуг та соціального захисту, її витрати є більшими. Обсяги таких витрат залежать від інституціональних чинників. Хабер і Перотті показали, що в умовах демократії антиліберальні концепції мають набагато ширшу підтримку, аніж ідеї лібералізму, оскільки основна частина населення – це наймані працівники [7]. Тому виникає таке явище, як демократичний корпоратизм – вимушене проведення антиліберальної, популістської політики. Фон Мізес чудово пояснив походження антиліберальних настроїв, пов'язуючи їх з категорією людей ображених; нездатних нічого досягти в умовах ринку, які «прагнуть до соціального «благоустрою» за рахунок інших, хочуть отримати неконкурентним чином усі блага раз і назавжди» [4].

Демократичний корпоратизм має давні історичні корені. Велика Депресія 1929–1932 рр. сформувала масову підтримку антилібералізму, обмеження економічної свободи на користь посилення ролі держави. Така сама реакція мала місце і після останньої фінансової кризи 2008–2009 рр., яку Джудіс назвав сплеском популізму, який полягає у «нацьковуванні народу на еліту, яка не погоджується на компроміси» [3]. Демократичний корпоратизм означає, що електорат не підтримує ринковоцентричну фінансову систему і надає перевагу державоцентричній. Це є основним поясненням подорожчання держави та перетворення її на фінансовий тягар і гальмо економічного розвитку.

Крім надмірних соціальних трансфертів, які не «по кишені» державі, другою причиною зростання державних видатків є подорожчання функцій держави як такої. Відповідно до Барро у довгостроковому періоді саме надмірно висока вартість вказаних функцій для суспільства є причиною зростання процентних ставок і дестимулятором економічної активності [4]. Переконливі емпіричні підтвердження цій думці наведено у роботі Ачемоґли, Джонсон, Робінсон, де показано, що країни з надмірними обсягами державного споживання є потенційно фінансово нестабільними, мають волатильніші та повільніші темпи економічного зростання. [4]. Фактором, який визначає обсяги державного споживання, є ціна державних послуг. Вона може бути зависокою у країнах, де поширені практики закупівлі державою товарів і послуг за завищеними цінами. У таких країнах «подорожчання» послуг держави для суспільства відповідає інтересам владних еліт, які у такий спосіб збільшують можливості привласнення частини ВВП (концепт «екстракційної» держави).

Отже, усвідомлюючи шкоду, яку спричиняє для економіки збільшення державних витрат, політики все ж діють всупереч інтересам економічного розвитку країни тому, що це відповідає або їх особистим фінансовим інтересам (концепт екстракційної держави) або їх політичним інтересам (популізм і демократичний корпоратизм). Зупинити експансію держави можна шляхом законодавчого закріплення бюджетних правил щодо недопущення зростання державних витрат. Проте на практиці закріплення таких правил стикається з труднощами тому, що це прямо суперечить інтересам владних еліт, які контролюють екстракційну державу.

Для оцінки розміру держави у цій роботі застосовуються показники:

- рівень одержавлення ВВП, який обчислюється як відношення витрат загального уряду до ВВП;
- відношення валового державного боргу до ВВП;

– показник середнього розміру уряду, який обчислюється як відношення загальних обсягів державного споживання до ВВП.

Тенденції державних витрат не порівнюються із темпами зростання ВВП, що було б неприпустимим спрощенням стану справ. Втім, надмірні державні витрати з часом обов'язково ініціюють процес деформації фінансової системи. Як індикатор такої деформації використовується показник абсорбційної спроможності фінансової системи – FSAR (Financial System Absorption Ratio), який обчислюється як відношення агрегата широких грошей до валового державного боргу. Відповідно до нашої гіпотези, зниження показника означає зростання дефіциту капіталу на внутрішньому фінансовому ринку і підвищення процентної ставки.

Вплив подорожчання держави на фінансову систему та економічний розвиток країни оцінювався за допомогою таких показників:

– коефіцієнт витіснення COR (Crowding-out Ratio), який обчислювався шляхом ділення показника «чисті вимоги до центральних органів державного управління» на показник «чистий внутрішній кредит». Цей показник є відображенням частки внутрішнього кредиту, який використовується на покриття кумулятивного дефіциту публічних фінансів на конкретний момент у часі;

– коефіцієнт виснаження банківської системи – BSER (Bank System Exhausting Ratio), який обчислюється як відношення вкладень банків (комерційних і центрального) в фінансування державного боргу до загального обсягу джерел фінансування банківської системи. Коефіцієнт показує, яка частина власних і залучених фінансових ресурсів банківської системи фактично була іммобілізована на утримання держави.

Для оцінювання наслідків негативного впливу «дорогої» держави на економічний розвиток використовуються показники структури капіталу сектора нефінансових корпорацій, які відображають реакцію бізнесу на подорожчання держави та адаптацію його фінансових моделей до занепаду фінансового сектора країни.

Література

1. Бланкарт Ш. Державні фінанси в умовах демократії / Ш. Бланк. – К. : Либідь, 2000. – 201 с.
2. Гутник В. Теория хозяйственного порядка. Фрайбургская школа и немецкий неолиберализм / В. Гутник. – М. : Экономика, 2002. – 482 с.
3. Джудіс Джон Б. Великий вибух популізму. Як економічна криза змінила світову політику / Джудіс Джон Б. – Харків : КСД, 2017. – С. 19.
4. Людвиг фон Мизес. Индивид, рынок и правовое государство / Людвиг фон Мизес. – СПб. : Пневма, 1999. – С. 29.
5. Опарін В. М. Публічні фінанси: генеза, теоретичні колізії та практична концептуалізація / В. М. Опарін, В. М. Федосов, П. І. Юхименко // Фінанси України. – 2017. – № 2. – С. 110–128.
6. Afonso A., Schuknecht L., Tanzi V. Public Sector Efficiency: an International Comparison. URL: <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp242.pdf>.
7. Haber S., Perotti E. The Political Economy of Financial Systems. Tinbergen Institute Discussion Paper. URL: <http://www.tinbergen.nl>.

Е. С. МОЛДОВАН, В. П. ЖДАНОВА

Науково-дослідний центр митної справи
Науково-дослідного інституту фіскальної політики
Університету державної фіскальної служби України, м. Хмельницький

ОКРЕМІ АСПЕКТИ МИТНОЇ СКЛАДОВОЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ КАНАДИ: ОРІЄНТИРИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Однією із найбільш успішних у сенсі реалізації митної складової у сфері забезпечення національної безпеки є Канада. Зважаючи на те, що дана країна є однією із найбільш розвинутих держав світу із потужною економікою та соціальним базисом, а також із врахуванням попереднього твердження, пропонуємо розглянути досвід Митної служби Канади.

Митна служба Канади, як і Прикордонна служба Канади, є складовою частиною Агентства прикордонних служб Канади (далі – Агентство) – основного органу державної влади, що забезпечує прикордонну безпеку федерального правоохоронного органу, котрий, у свою чергу, забезпечує безпеку і процвітання федеративної держави шляхом організації та проведення ефективного контролю по усій лінії кордону Канади. Сприяння перетину кордону особами і товарами з незначним ступенем ризику є основною функцією Агентства. У віданні Агентства знаходяться 1200 пунктів перетину кордону Канади і 39 зарубіжних відділень. Штат Агентства становить приблизно 13000 службовців, які реалізують функції, покладені на них державою, у трьох головних морських портах – Галіфакс, Монреаль і Ванкувер), більш, ніж у 100 сухо-

путних контрольно-пропускних пунктах і в 13 міжнародних аеропортах. Також працівники Агентства залучені у процес контролю міжнародних поштових відправлень у Ванкувері, Торонто і Монреалі [1].

Правове становище Агентства закріплено у Біллі К26, де визначені його повноваження. Згідно з цим документом, у коло повноважень Агентства, крім типових контрольних і нормотворчих, входять: ідентифікація потенційно небезпечних осіб; проведення оперативних заходів по перевірці осіб, що в'їжджають в Канаду, а також спільна робота з правоохоронними органами з передачі даних про осіб, підозрюваних у вчиненні злочинів; проведення слідчих дій стосовно осіб, які незаконно знаходяться в країні, їх арешт і видворення; проведення відповідних перевірок та розслідувань щодо демпінгу та субсидій; боротьба з «відмиванням грошей» [2], тобто оперативно-розшукові повноваження.

Сьогодні Митна служба Канади – це потужний інститут в системі захисту суспільства від загроз різного характеру. Свою місію Митна служба Канади виконує шляхом реалізації низки повноважень, визначених Митним Актом [3], котрі можна об'єднати у декілька груп: контрольні, фіскальні, технологічно-креативні, фасилітативні, захисні та оперативно-розшукові (рис. 1).

Як видно із рис. 1, найбільшими за обсягом є контрольні та оперативно-розшукові повноваження. Але якщо перелік контрольних повноважень, представлений на рис. 1, є практично вичерпним, то оперативно-розшукові повноваження Митної служби Канади охоплюють значно більше пунктів, оскільки певна частина повноважень даного виду є спільною для обох складових Агентства прикордонних служб Канади, тобто для Прикордонної та Митної служб.

Зазвичай, такі спільні повноваження позиціонуються як повноваження Агентства. Їх коло, наприклад, охоплює:

- проведення кримінального розслідування слідчими Агентства за підозрою в ухиленні від дотримання законів у сфері охорони та захисту кордону чи шахрайстві щодо ввезення / вивезення товарів або переміщення осіб через канадський кордон;
- збір від громадян із використанням безкоштовної телефонної лінії «Border Watch» або їхніх прямих звернень у підрозділ кримінального розслідування інформації щодо підозр і фактичних випадків митного, міграційного або іншого виду шахрайства, на протидію котрому уповноважене Агентство;
- опрацювання інформації, отриманої від громадян, відповідними посадовими особами Агентства;
- здійснення внутрішньодержавної (із Підрозділом фінансової розвідки Податкової адміністрації, органами поліції, Прикордонною службою Канади, Службою кримінальних розслідувань Канади) та міжнародної співпраці (наприклад, між Канадою та США) з питань стратегічної розвідки, реалізації концепції «інтелектуального кордону» [4], обміну даними щодо митного шахрайства, вивчення правових та оперативних питань, пов'язаних зі створенням міжнародних зон і спільних об'єктів та озброєння співробітників правоохоронних органів у таких зонах і об'єктах [2].



Рис. 1. Групи повноважень Митної служби Канади*

*Примітка. Розроблено авторами за джерелом [3]

Резюмуючи вище викладений матеріал щодо канадського досвіду участі митних органів у забезпеченні національної безпеки, вважаємо за необхідне наголосити на такій його специфічній характеристиці, як *комплексність*. Дана характеристика обумовлена структурно-організаційними особливостями побудови системи органів, на котрі державою покладено функцію охорону кордону – як державного, так і митного, та котрі уповноважені на здійснення у зв'язку із реалізацією цієї функції на оперативно-розшуковій активності. Тобто, йдеться про включення Митної служби Канади разом із Прикордонною службою Канади до Агентства прикордонних служб Канади.

Такий підхід видається доволі раціональним і виправданим, оскільки, на нашу думку, він забезпечує ряд переваг для функціонування Митної служби у площині оперативно-розшукової діяльності:

1) дозволяє уникнути необхідності долати бюрократичні бар'єри у процесі міжвідомчої співпраці, а відтак – суттєво спрощує її процесуальну складову;

2) у разі підвищує ефективність превентивних і захисних заходів на кордоні, оскільки перебування в межах та юрисдикції одного державного органу дає можливість Митній службі Канади та Прикордонній службі Канади об'єднувати у разі необхідності потрібні ресурси або оптимізувати їх використання;

3) спрощує роботу із інформаційними потоками, зокрема, налагоджений обмін інформацією дозволяє уникнути дублювання дій структурних складових Агентства прикордонних служб при зборі та опрацюванні персональних даних й іншої необхідної інформації.

Література

1. Canada Border Services Agency. URL: <https://www.cbsa-asfc.gc.ca/menu-eng.html> (дата звернення: 23.04.2020 р.).

2. Про Агентство прикордонних служб Канади: Закон від 11 березня 2005 р. URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-1.4/page-1.html> (дата звернення: 24.04.2020 р.).

3. Customs Act (R.S.C., 1985, c. 1 (2nd Supp.)). URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-52.6/FullText.html> (дата звернення: 24.04.2020 р.).

4. Декларация об интеллектуальной границе США и Канады от 12 декабря 2001 г. URL: <https://www.legislationline.org/documents/id/7543>

Л. О. ПОЗДНЯКОВА, В. В. КОТИК, В. О. КОТИК

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ЗАЛІЗНИЦЬ В УМОВАХ КОРОНАВІРУСНОЇ ПАНДЕМІЇ

Вибір України на користь ринкової економіки і перше десятиліття просування на цьому непростому шляху істотно змінили умови роботи транспорту, характер попиту на його послуги. Разом з тим у цей період, як це було не раз за 165 років роботи залізниць, підтвердилося фундаментальне значення для України залізничного транспорту, що, зберігши єдність технологічної бази й ефективну систему управління перевезеннями, став опорою держави в подоланні економічних проблем перехідного періоду, збереженні соціальної стабільності в суспільстві і прискоренні переходу країни у фазу стійкого росту. Метою фахівців залізничного транспорту є не тільки збереження унікального залізничного транспорту для майбутніх поколінь, але і його випереджальний розвиток. Однак, робота залізничного транспорту у сучасних умовах коронавірусної пандемії диктує новий підхід щодо організації виробництва, праці, умов та безпеки перевезень пасажирів.

Метою даної роботи є детальне вивчення роботи структурних підприємств залізниць та надання рекомендацій з підвищення ефективності роботи та як наслідок підвищення конкурентноздатності залізничного транспорту України. В процесі досягнення цієї мети у даній роботі вирішуються такі задачі, як розвиток залізничного транспорту в сучасних умовах, практичне дослідження функціонування роботи структурних підприємств залізниць в умовах кризового стану економіки.

Головною задачею транспорту є повне та своєчасне задоволення потреб народного господарства та населення у перевезеннях, збільшення ефективності та якості роботи усіх ланок транспортної системи як в умовах стабільної соціально-економічної ситуації так і кризовому стані. Особливе значення набуває робота залізниць в умовах дії коронавірусної пандемії.

Зараз залізниці переживають надзвичайно важливий момент – і не тільки в Європі, а й практично на всіх континентах. Ніколи ще не було таких складних умов до надійності, ефективності систем залізничного транспорту і їх здатності засвоїти небачені досі небезпечні умови перевезень пасажирів.

Це стосується як переміщення людей між бізнес-центрами або їх щоденних поїздок через густонаселені райони, так і внутрідержавних і міжнародних вантажних перевезень. Крім того, серед існуючих нині видів транспортних засобів залізниця та громадський транспорт здатні здійснювати перевезення з обмеженнями пропускної спроможності без вкладання великих додаткових коштів. А найголовніше те, що залізничний транспорт має багато об'єктів значного скупчення людей. Тому в умовах дії складної

епідемічної ситуації залізниці повинні забезпечити санітарні умови перевезень та місць очікування і відпочинку пасажирів. Витрати у концентрованому вигляді знаходять відображення результати господарської діяльності підприємств, їх досягнення, невикористані резерви і недоліки у сучасних умовах. Залізничний транспорт має подвійну перевагу. З одного боку, залізниці довели безперечну ефективність своєї системи (і можливості її оптимізації) з точки зору споживання енергії, продуктивності, вартості послуг і водночас дуже помірний вплив на навколишнє середовище. З іншого боку, залізниці – це єдиний вид транспорту, який має значний потенціал для роботи у форс-мажорних умовах шляхом удосконалення стандартів залізничних послуг та поєднання їх з низкою сучасних умов перевезення.

Організація виробництва покликана постійно забезпечувати раціональну взаємодію всіх ланок виробничого процесу для одержання найбільшого ефекту при найменших витратах. Вона повинна базуватися на найкращому сполученні в просторі і часі основних і допоміжних процесів і підкорятися низці принципів, найважливішими з яких є: спеціалізація; технологічна уніфікація; пропорційність; паралельність; прямотічність; безперервність; ритмічність; механізація й автоматизація; профілактика; ергономічність; економічна оптимальність.

Зростання конкуренції між видами транспорту в сфері пасажирських перевезень потребує забезпечення конкурентоспроможності послуг залізниць – головного продукту в цій сфері діяльності. Український ринок пасажирських перевезень – олігопольний; на ньому працюють кілька видів транспорту, і якщо пасажир не задовольняє рівень обслуговування, він може віддати перевагу іншому транспорту.

Якісне обслуговування потребує деяких фінансових затрат та залучення додаткових ресурсів. Пасажирів не цікавлять затрати залізниць на покращення якості та безпеки обслуговування і методи підвищення конкурентоспроможності послуг. В оцінці якості пасажирів орієнтуються не на доведення представника послуг, а на свою думку, яка складається в процесі обслуговування на кожному етапі поїздки. Вони порівнюють сервіс, який пропонує залізниця, з сервісом інших видів транспорту, а також ціну на послуги. І вже на основі порівняльної оцінки вибирають найбільш прийнятний, з їхньої точки бачення, вид транспорту. Послуги високої якості забезпечують не лише підвищення конкурентоспроможності, але сприяє збільшенню обсягів продаж та отриманню додаткових прибутків. В умовах коронавірусної пандемії залізничний транспорт втратив значну частку коштів на подолання наслідків епідемії. Тому значно зростають збитки приміських пасажирських перевезень.

У транспортній системі України ведуче місце займає залізниця, прогрес якої безпосередньо пов'язаний зі її технологічним станом. У зв'язку з цим важливо підвищити рівень використання, та надійності роботи пасажирських вагонів та локомотивів. Виконання цієї задачі покладено на усю структуру підрозділи залізничного транспорту.

За останні місяці роботи залізничного транспорту в умовах епідемії були створені специфічні особливості роботи які можуть мати терміновий або постійний характер. Подолання складних сучасних умов значною мірою впливає на загальні соціально-економічні результати роботи залізниць України. Тому обумовлено необхідність розробки принципово нових напрямків, які досить не мають аналогів щодо зниження собівартості перевезень та надання принципово нових якісних послуг залізницями України.

О. В. ПОШИВАЛОВА

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

У сучасних умовах функціонування національної економіки, економічного спаду, які формуються під впливом дестабілізаційного характеру, управління економічною безпекою підприємства стає все більш актуальною проблемою, оскільки економічна безпека є невід'ємною складовою системи національної безпеки, її фундаментом. Це підтверджує й той факт, що розвиток української економіки значною мірою залежить від стану вітчизняних підприємств. У цих умовах розробка моделей оцінки й аналіз забезпечення економічної безпеки промислового підприємства набуває виняткову важливість, бо їх економічний потенціал є стабілізуючим чинником економічного зростання і безпеки країни.

В умовах економічної нестабільності з високим рівнем невизначеності зовнішнього середовища функціонування суб'єктів господарювання, всі суб'єкти господарювання, повинні вміти тримати конкурентоспроможну позицію, пристосовуватись до динамічних змін в економіці, політиці, суспільстві в цілому. Підтвердженням чого є значне зниження валового зовнішнього боргу та ВВП країни, різке збільшення банкрутств підприємств в Україні, низька рентабельність операційної діяльності підприємств. Якщо індекс промислової продукції за січень-грудень 2017 року становив 103,1 %, то у 2018 році до відповідного періоду він зменшився до 96,1 %. Саме таке становище вимагає відповіді на питання: як уникнути впливу негативних внутрішніх і зовнішніх факторів, що зробити для того, щоб цей вплив був мінімальним, як ефективно управляти країною, регіоном чи організацією у таких ситуаціях, як досягнути безпеки у бізнесі.

Складність процесу управління економічною безпекою (ЕБ) обумовлюється багатогранністю даної проблеми, великою кількістю складових безпеки, відсутністю можливості отримання достовірної, точної оцінки прояву чинників небезпеки. Тому виходом із даної ситуації є застосування системного підходу [1].

Існує декілька рівнів економічної безпеки: міжнародна економічна безпека; національна економічна безпека, економічна безпека регіону, економічна безпека організації (підприємства, фірми), економічна безпека особистості [2]. Нині серед вчених-економістів не існує єдиної думки з приводу визначення категорії економічної безпеки підприємства.

З кібернетичної точки зору безпека – це кількісна і якісна характеристика властивостей системи з точки зору її здатності до самовиживання і розвитку в умовах виникнення зовнішньої і внутрішньої загрози, тобто дестабілізуючого дії непередбачуваних і важко прогнозованих зовнішніх і внутрішніх факторів. Таким чином, для визначення рівня безпеки потрібна оцінка стану системи і якісних властивостей (стійкість, надійність, перешкодозахищеність, керованість, самоорганізація, живучість, досяжність, здійсненність). Наявність або відсутність тих чи інших якісних властивостей системи свідчить про принципову можливість її дії.

Однією з цілей економічної безпеки системи є забезпечення надійності досягнення мети, стійкості і керованості вихідних параметрів. Однак слід враховувати, що економічна безпека – ідеальна категорія, а тому будь-які оцінки економічної безпеки, на будь-якому рівні є відносними зважаючи на те, що навіть в країнах з усталеним політичним режимом, з розвинутою соціально-економічною сферою зберігається можливість настання несприятливих зовнішніх впливів – процес забезпечення та управління економічною безпекою – динамічний, постійно мінливий процес, який вимагає швидкого та адекватного реагування з боку керуючих органів будь-якого рівня. У роботі розглянуто проблему економічної безпеки підприємства, де перед ним постає проблема внутрішньої самооцінки своєї соціально-економічної системи і прогнозування її розвитку в майбутньому з точки зору забезпечення економічної безпеки виробництва від прояву негативних факторів, які впливають на потенціал підприємства, створення системи критеріїв та індикаторів стану безпеки, обґрунтування їх порогових значень, прийняття профілактичних заходів протидії цим загрозам.

Таким чином, головна мета економічної безпеки полягає у забезпеченні економічного незагрозового та сталого розвитку підприємства, що дасть змогу забезпечити соціальні та економічні потреби як господарюючих суб'єктів, що функціонують в умовах нестабільного економічного середовища. У контексті цього у системі управління економічною безпекою підприємства одними із найважливіших елементів виступають аналіз та оцінка її рівня.

Необхідність управління економічною безпекою на різних рівнях соціально-економічних систем (підприємства, регіони, держава), а також взаємозв'язок цих рівнів вимагають розробки і застосування комплексного, системного підходу управління економічною безпекою підприємства. У рамках дослідження пропонується комплекс моделей оцінки й аналізу економічної безпеки підприємства, який становить загальний базис для управління економічною безпекою підприємства (надалі – ЕБП).

Оптимальними визнають такі витрати на виробництво і реалізацію продукції, які забезпечують підприємству отримання максимально можливого прибутку не за кожним виду виробів, а в цілому за підприємством. У даній моделі цей показник є стимулятором, адже представляє динаміку збільшення оптимальності витрат. Адекватність оборотних та необоротних активів полягає у їх пропорційності активам підприємства, необхідний нормативний об'єм даних активів для підприємства.

Основою когнітивного моделювання є побудова когнітивної карти, у вигляді орієнтованого графа, що дозволяє формалізувати взаємодію існуючих в системі основних зв'язків, визначають її функціонування. Вершинами цього графа є фактори, а дуги вказують каузальні зв'язки між факторами. У даному випадку дестимулятором є коефіцієнт фінансового ризику, а також обсяг зобов'язань підприємства, так як збільшення цих показників зменшує рівень економічної безпеки.

Розроблену когнітивну модель пропонується використовувати для формування сценаріїв зміни рівня економічної безпеки в перспективі, що надасть вагомий вплив на зміну прогнозної траєкторії розвитку підприємства в цілому, тобто дозволить скоректувати або навіть змінити тенденцію його розвитку. У таблиці подано сценарії підвищення рівня економічної безпеки, при таких значеннях вхідних важелів управління (табл. 1).

Таблиця 1

Результати сценаріїв управління рівнем економічної безпеки

Показники-важелі управління	Значення показників		
	1 сценарій	2 сценарій	3 сценарій
Власний капітал	+7,2 %	+5,5 %	+10,4 %
Оптимальні витрати	+4,1 %	+4,2 %	+8,4 %
Продуктивність праці	+9,8 %	+2,9 %	+8,8 %
Зобов'язання	-7,80 %	+0,2 %	-5,50 %
Результати: Ймовірність зміни	Майже достовірно (89 %)	Майже достовірно (95 %)	Достовірно (100 %)
Значення рівня економічної безпеки	+11,2 %	+9,2 %	+10,4 %

Розглянемо детальніше причини змін рівня економічної безпеки за першим сценарієм. В першому випадку такий ріст спричинений підвищенням коефіцієнта рентабельності активів, не зважаючи на те, що коефіцієнт фінансового ризику виріс на 7 % та зниження коефіцієнту поточної ліквідності та адекватності оборотних активів на 7 %.

За другим сценарієм рівень економічної безпеки підвищився на 9,2 %, що зумовлено зростанням коефіцієнта поточної ліквідності, не зважаючи на те, що спостерігається спад фінансового ризику, тим самим зменшуючи рівень ЕБП на 0,2 %. Зростання коефіцієнта поточної ліквідності зумовлено ростом прибутку на 9,2 %, який стимулює ріст доходу на 4,1 %, таке явище спричинене підвищенням значення важеля оптимальних витрат. Ймовірність такого сценарію склала 95 %. Останній сценарій має 100 % вірогідність на зміну рівня економічної безпеки на 9,3 %. Розглянемо такий розвиток покроково: рівень ЕБП росте на 9,3 % за рахунок підвищення коефіцієнта поточної ліквідності, той за рахунок прибутку, прибуток від доходу на 9,3 %, а оптимальні витрати підвищують прибуток на 8,4 %.

Таким чином, за здобутими результатами можна дійти висновку про доцільність та важливість когнітивного моделювання у формуванні управлінських рішень з економічної безпеки підприємства. Дане моделювання виявило найбільш вагомі показники для оцінки та прогнозування економічної безпеки, а саме: коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт фінансової загрози, коефіцієнт оптимальних витрат, об'єм доходів підприємства та його зобов'язання. Тобто, більшість факторів є дестимуляторами, це пояснюється тим, що найменша зміна цих показників призведе до великих збитків на підприємстві, завдасть шкоди його функціонуванню.

Література

1. Пошивалова О. В. Статистичне моделювання економічної безпеки соціально-економічної системи / Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку України : кол. моног. / за ред. Столярова В. Ф., Фролової Г. І. – К. : Талком, 2020. – С. 39–52.

2. Gil'orme, T., Ryzhyk, Y., & Yaresko, A. (2016). Formation of the mechanism of energy efficiency management on the basis of 'predator-prey' concept. Problems of development modern science: Theory and practice: Collection of scientific articles. EDEX, Madrid, España, 107–110. URL: http://conf.at.ua/27.07.2016_ispanija.pdf#page=107

Л. Р. ПРУС

Університет державної фіскальної служби України, м. Хмельницький

НАУКОВИЙ БАЗИС ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МИТНИХ ІНТЕРЕСІВ

Наукові дослідження у митних органах України спрямовані на вдосконалення базису митного регулювання зовнішньої торгівлі країни та формування митної безпеки держави, що значно актуалізується змінами у підходах до формування та реалізації національної безпеки, умовами глобальних змін, приєднанням України до низки міжнародних конвенцій та запровадження міжнародних митних стандартів, вступом України до СОТ та підписанням Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС. У Митному кодексі України чітко окреслено коло завдань, вирішення яких покладено на органи доходів і зборів, що актуалізує генерацію нових знань щодо здійснення державної митної справи. Враховуючи важливість митної складової у зовнішньополітичній та зовнішньоекономічній діяльності України та її поліструктурність, державна митна справа є специфічною діяльністю держави та потребує відповідного наукового забезпечення. Саме тому митна наука поєднує у собі здобутки у галузі економічних, юридичних, фізико-математичних, хімічних, соціологічних, технічних, історичних, політичних, педагогічних, психологічних, соціологічних наук та у науці державного управління. Статтею 576 Митного кодексу України визначено, що науково-дослідна діяльність, спрямована на забезпечення митних інтересів України, розвитку державної митної справи та професійної освіти в митних органах, здійснюється науково-дослідною установою митних органів та науково-дослідними підрозділами спеціалізованого вищого навчального закладу митних органів. Цією ж статтею встановлено, що координація науково-дослідної діяльності у сфері державної митної справи здійснюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику.

Реалізація Угоди про асоціацію Україна-ЄС, Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», Програми дій КМУ, виконання міжнародних договорів в межах компетенції Держмитслужби тощо, визначає досить складні завдання, які потребуватимуть адекватних обґрунтованих рішень.

Проведення наукових досліджень у митній сфері в системі Держмитслужби в умовах змін цілей та завдань здійснення державної митної справи формує основи:

– *забезпечення гарантованого фінансування розвитку Держмитслужби за рахунок коштів державного бюджету через виконання відповідної бюджетної програми (у 2016-2019 рр. у ДФС України – 3507020 «Прикладні дослідження і розробки у сфері фіскальної політики»).*

Інноваційний розвиток здійснення державної митної справи забезпечується 3 джерелами: державний бюджет, міжнародна технічна допомога та консалтинг. Фінансування відповідних видатків з державного бюджету на проведення наукових досліджень створює своєрідну «подушку безпеки» видатків та розвитку митної системи, а також формує ефективне підґрунтя залучення та використання міжнародної технічної допомоги, а також формулює задачі залучення консультантів, в т. ч. іноземних радників.

Варто відзначити, що консалтинг потребує більших витрат бюджетних коштів і часу та містить певні ризики у виборі цієї форми, а міжнародна допомога надає обмежені у часі й коштах можливості, потребує відповідного проектного супроводу, довготривалого погодження з донорами тощо, має ризики припинення тощо.

Також відповідно до п. 5 загальної частини Питань оптимізації кількості бюджетних програм, затверджених розпорядженням від 06.04.2011 22-р, п. 4 Порядку формування тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, що фінансуються за рахунок коштів державного бюджету, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 р. № 13 Держмитслужба як головний розпорядник бюджетних коштів має можливість розробляти бюджетні програми з урахуванням власних функцій та завдань, а також планів діяльності, що містять заходи з виконання інвестиційних програм (реалізації проектів), положень прогнозних та програмних документів економічного і соціального розвитку, державних цільових програм з визначенням очікуваних результатів.

Отже, бюджетна програма на прикладні дослідження митного спрямування може розроблятися як Держмитслужбою (розпорядник бюджетних коштів нижчого рівня наукових (науково-технічних) робіт) так й Мінфіном (головний розпорядник).

– *відновлення взаємозв'язку «освіта–Держмитслужба–наука», що дозволить сформувати дієве підґрунтя первинної та вторинної професіоналізації митної справи та забезпечить єдиний підхід до підготовки кадрів для митної системи та формування професійної компетентності у системі Держмитслужби.*

Формування нового покоління державних службовців – одне із завдань сучасної кадрової політики Держмитслужби, результатом якої має стати набуття професійних компетенцій, моральних якостей посадовими особами.

– *популяризація діяльності Держмитслужби та побудова сучасного сервісно-безпекового механізму реалізації державної політики у сфері державної митної справи.*

Популяризація здійснюється шляхом підготовки наукових звітів, аналітичних оглядів, періодичних, науково-інформаційних видань, наукових праць (монографій, енциклопедій і словників, довідників, підручників, навчальних (методичних) посібників, рекомендацій, статей, доповідей, рецензій, відгуків, висновків, наукових доповідей, наукових повідомлень про науково-дослідну, дослідно-конструкторську роботу тощо), концепцій, методик, методичних рекомендацій, інструкцій, висновків експертиз, функціонування веб-сайту, зокрема відомчих наукових установ та спеціалізованого ЗВО, організації репозитарію (електронного архіву відкритого доступу), також шляхом участі у різноманітних комунікативних заходах, соціологічних опитуваннях тощо.

Іншими корисними сервісами з митної справи урахувуючи цифровізацію освіти та науки, реалізацію концепції відкритої науки, могли б стати:

- організація он-лайн курсу «Митна справа» на платформі Prometheus;
- проект «Подорожуй відповідально» для туристів;
- вебінари для посадових осіб Держмитслужби на Порталі управління знаннями НАДС;
- моніторинг законодавства з питань здійснення державної митної справи;
- формування Національного електронного фонду досліджень у сфері здійснення державної митної справи;
- написання статей з митної тематики для Вікіпедії, Великої української енциклопедії;
- огляд пропозицій удосконалення здійснення державної митної справи в контексті євроінтеграції та рекомендацій ВМО.

Відповідно до ст. 5 Митного кодексу України державна митна політика – це система принципів та напрямів діяльності держави у сфері захисту митних інтересів та забезпечення митної безпеки України, регулювання зовнішньої торгівлі, захисту внутрішнього ринку, розвитку економіки України та її інтеграції до світової економіки. Отже здійснення державної митної справи має забезпечити, з одного боку сприяння розвитку міжнародної торгівлі, а з іншого – убезпечити суспільство, захистити митні інтереси України.

– *створення можливості для стимулювання посадових осіб до вироблення інноваційних рішень в оперативній та стратегічній діяльності Держмитслужби шляхом їх участі у наукових дослідженнях на договірних засадах.*

В умовах низького рівня оплати посадових осіб Держмитслужби та відсутності системи дієвих стимулів і мотивів спонукання до праці знання і вміння, пропозиції та рекомендації службовців можуть бути реалізовані у т.ч. й у наукових дослідженнях, результати яких в подальшому впроваджуються безпосередньо в центральному апараті Держмитслужби та його органах. Це, в свою чергу, дозволить якісно

виконувати окремі завдання у службовій діяльності, які потребують наукового обґрунтування та супроводу, наприклад здійснюючи експрес-дослідження.

– покращення взаємодії Держмитслужби на міжнародному, національному та регіональному рівнях.

Проведення наукових досліджень підвідомчими науковими установами та спеціалізованим ЗВО формує можливості здійснення моніторингу потреб Держмитслужби у відповідних наукових розробках, експертній оцінці управлінських рішень, що дозволяє ефективно планувати подальшу роботу Держмитслужби, зокрема його регуляторну політику.

Проведення наукових досліджень у сфері митної справи – одне із завдань, яке ставиться перед митними службами Всесвітньою митною організацією та закріплене у митних кодексах держав. Вступ України до СОТ, інтеграція в митну спільноту Європейського Союзу, що визначено у Стратегії сталого розвитку «Україна–2020», необхідність підвищення ефективності роботи митниці відображено як одне із завдань, які оприлюднені у Стратегічному плані діяльності Міністерства фінансів України на 2018–2021 роки тощо, значно актуалізують необхідність та пріоритетність реформування державної митної справи. Це доводить тезу про те, що необхідно забезпечити ефективну імплементацію досягнень митних адміністрацій держав світу та сформувати дієву національну модель митного регулювання, у т.ч. й шляхом планування та проведення наукових досліджень та спрямуванні їх на отримання конкретних практичних результатів.

Незважаючи на значні напрацювання з митної проблематики посадових осіб Держмитслужби та науковців чимало актуальних питань щодо історичних аспектів, методологічних та практичних засад реалізації митної політики держави й досі залишаються невирішеними.

Л. В. СКОРОБОГАТА, О. М. СВІНЦЬКА

Хмельницький національний університет

ОПТИМІЗАЦІЯ ОПОДАТКУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МЕРЕЖЕВИХ СТРУКТУР ЗА УМОВ АСИМЕТРИЧНОСТІ ПОДАТКОВОГО ПРАВА

Інформаційна асиметричність у податкових відносинах виникає, насамперед, через протилежність інтересів їх учасників. Зокрема, мотиви платників податків полягають у зменшенні (оптимізації) оподаткування, тоді як податкові органи, виступаючи як фіскальні агенти уряду, зацікавлені в збільшенні податкових надходжень до бюджету. У питаннях оподаткування існує навіть взаємна недовіра платників податків і податкових органів, що проявляються у приховуванні інформації. За таких умов формується фундаментальна опозиційність (феномен дуальності): податкове право держави та примусовий податковий обов'язок платника податків.

У загальній теорії держави і права виділяють серед найбільш очевидних асиметрій (протилежних) і разом з тим органічно симетричних (взаємопов'язаних) пар-абстракцій: «держава – право», «приватне право – публічне право», «матеріальне право – процесуальне право», «нормативно-правовий акт – правозастосовний акт», «позитивна юридична відповідальність – негативна юридична відповідальність», «правове стимулювання – правове обмеження», «суб'єктивне право – юридичний обов'язок», «спеціалізація законодавства – уніфікація законодавства», «правове заохочення – правове покарання» [1].

Індивідуальні та суспільні втрати в наслідок існування такої біполярності в податковому регулюванні обумовлюють потребу в ґрунтовному дослідженні цього феномену та виявленні шляхів зменшення асиметричності учасників податкових відносин.

Проблеми асиметричності інформації у сфері податкового регулювання багатоаспектні. По-перше, інформаційна асиметрія виникає у відносинах між платниками податків і державою щодо визнання справедливості, ефективності й загальності оподаткування. По-друге, несиметричний обмін інформацією відбувається при інформуванні державою платників податку про зміни в податковому регулюванні. Разом з тим, по-третє, платники податку продукують асиметричність інформації при звітуванні (або неподанні податкової звітності) податковим органам. Четвертий аспект асиметричності інформації в податковому регулюванні пов'язаних з недостатньою координацією дій різних органів державної влади, що розробляють, ухвалюють та реалізують податкову політику. П'ятий аспект асиметричності інформації обумовлюється мобільністю національних податкових баз і виникає у взаємопов'язаних відносинах податкових органів різних країн з питань обміну інформацією для цілей оподаткування.

Асиметричність податкового права у зазначених ситуаціях має різні джерела походження та справляє неоднозначний вплив на економічне становище учасників податкових відносин. Перший аспект інформаційної асиметрії в податковому регулюванні є найбільш важливим, оскільки принципи побудови податкової системи та системи оподаткування як однієї з її складових визначальним чином формують подальшу поведінку і державних органів, і платників податків. Від того, наскільки податкова система країни відповідає суспільним уявленням про справедливість. Ефективність та рівномірність оподаткування, залежить ступінь дотримання податкового законодавства та масштаби ухилення від оподаткування.

Складність законодавства та високе податкове навантаження породжують несиметричний обмін інформацією при звітуванні платників податків про свої податкові зобов'язання перед податковим органами. Наявність розбіжностей щодо визнання доходів і витрат для визначення об'єкта оподаткування податком на прибуток, на додану вартість і нормативно-правовою базою бухгалтерського обліку в частині розрахунку фінансового результату створює складнощі не тільки для платників податку при складанні податкової декларації, а й підвищує витрати податкових органів на адміністрування податків та здійснення перевірок правильності розрахунку та своєчасності сплати податків до бюджету.

На глобальному рівні, який характерний для діяльності мережевих структур, асиметричність інформації в податковому регулюванні виникає внаслідок пришвидшення інтернаціоналізації господарських зв'язків, збільшення відкритості національних економік, інтенсифікації міждержавної мобільності капіталу та робочої сили. Ці процеси призвели до поширення явища податкової конкуренції між країнами, тобто створення окремими країнами більш сприятливого клімату з метою залучення інвестицій з-за кордону. Орієнтація систем оподаткування в багатьох країнах на принцип резиденства, тобто оподаткування за місцем проживання (реєстрації) економічного суб'єкта, зумовлює потребу в обміні інформацією між національними податковими регуляторами про доходи та майно резидентів відповідних країн, що здійснюють економічну діяльність в інших податкових юрисдикціях.

Література

1. Лагутин И. Б. Финансово-правовые категории [Електронний ресурс] / И. Б. Лагутин. – Режим доступа: https://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/text/2009_1/2.3.2.

І. В. СОКИРНИК, О. В. МАРЧУК
Хмельницький національний університет

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЯК СКЛADOVA ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ТА РЕЦЕСІЇ

Сучасні виклики економічній безпеці організації обумовлені високим рівнем впливу змін зовнішнього середовища, що не мають аналогів у минулому.

Наростання кризових явищ, що сьогодні властиві економіці України, пред'являють до систем управління підприємств нові вимоги, головні з яких – висока гнучкість і адаптованість до специфічних особливостей зміни факторів зовнішнього оточення, що характеризується особливою складністю, динамізмом і слабкою передбачуваністю. Загрози економічній безпеці підприємства характеризуються системним характером (під впливом опиняються робоча сила, постачальники, замовники, конкуренти), швидким поширенням по всіх ринках та країнах (ланцюгова реакція з каскадним ефектом), не визначена тривалість, необхідність узгодження дій з державними установами, зменшення доступності інфраструктури, зменшення пропозиції на ринку робочої сили тощо [1]. В умовах, що склалися, виникає необхідність в адаптації системи управління підприємства до сучасних вимог. Відповідно, процес стратегічного управління стає інструментом, що дозволяє підприємству оперативно реагувати на загрози і можливості внутрішнього і зовнішнього середовища, а, отже, і вирішальним фактором, що визначає сьогодні безпеку та виживання підприємства.

На нашу думку, метою стратегічного управління організацією в умовах кризи, що спричинена пандемією, є забезпечення організаційної стійкості підприємства. Організаційна стійкість – це можливість для організації відповідати і пристосовуватися до змін, прогнозувати виникнення небезпечних ситуацій в майбутньому і виявляти свої «слабкі місця». Вона включає в себе ефективне планування, прийняття рішень для адаптації до швидкозмінних обставин і оперативне управління широким спектром ризиків, унікальних для конкретного виду діяльності [2]. Результатом стратегічного управління є формування системи стратегічних змін, що є змістом стратегії підприємства, та стратегічного потенціалу для її забезпечення.

Дослідження практичної реалізації складових процесу стратегічного управління підприємствами оптової та роздрібною торгівлі дозволяє зробити висновки про фрагментарне застосування лише окремих його елементів. Разом з тим, необхідність впровадження процесу стратегічного управління в систему управління організації в умовах наявної кризи та рецесії обумовлена високим ризиком прийняття необгрунтованих стратегічних рішень та особливостями сучасної кризи.

На наш погляд, зміст складових традиційного процесу стратегічного управління підприємства має бути відкоригований відповідно до рівня нестабільності бізнес-середовища, в якому воно працює. Для цього необхідним є аналіз рівня нестабільності середовища підприємства та усвідомлення доцільного комплексу дій щодо розробки стратегії підприємства, на підставі слабких сигналів визначення сукупності критично важливих для існування підприємства складових зовнішнього середовища, визначення можливих сценаріїв розвитку подій критично важливих для підприємства чинників середовища. Доцільним є розробка пере-

ліку критичних точок (показників), що свідчать про доцільність переходу від одного сценарію змін до іншого (інших) і розробка портфелю стратегічних дій, що спрямовують підприємство до найкращих можливостей.

Вважаємо за доцільне застосовувати принцип виділення в системі стратегічних змін організації тих складових, що відчують найбільший вплив зовнішнього середовища в умовах наявної кризи. Саме ці складові функціональної системи підприємства повинні бути в центрі основної уваги керівництва. З метою визначення точок уваги при формуванні стратегії та ключових напрямів у системі стратегічних змін, доцільно використовувати управління за слабкими сигналами. Враховуючи, що не всі слабкі сигнали зовнішнього середовища будуть мати однаковий вплив на діяльність всіх господарських підрозділів багатопрофільного підприємства, до подальшого поглибленого аналізу та розробки альтернативних стратегічних дій потрібно приймати лише ті, що за прогнозними оцінками впливатимуть на підприємство з високим рівнем вірогідності та високою і середньою силою впливу.

На нашу думку, в умовах високого рівня нестабільності суттєво також збільшується роль стратегічного контролю, головна мета якого забезпечувати виконання завдань економічної безпеки підприємства. Таким чином, в умовах кризи необхідність застосування стратегічного управління не зменшується, а навпаки, набуває особливого значення постійний моніторинг середовища організації і розробка стратегічних альтернатив, що можуть обиратися та корегуватися по мірі з'ясування додаткових обставин змін у бізнес-середовищі організації, впроваджувати зміни в реалізацію первинного варіанту стратегії розвитку підприємства.

Література

1. Dewi T. Organizational sustainability and pandemic [Електронний ресурс] / Т. Dewi. – Режим доступу: <https://bbs.binus.ac.id> (дата звернення: 25.10.2020).
2. Naden C. Make resilience the key to a prosperous future [Електронний ресурс] / С. Naden. – Режим доступу: <https://www.iso.org/news/2016/05/Ref2081.html> (дата звернення: 25.10.2020).

Н. П. ТАНАСІЄНКО, В. О. ГОДЛЕВСЬКА
Хмельницький національний університет

ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Проблема економічної безпеки України набуває важливого значення в теперішніх реаліях нашого часу і є важливою для нормального існування і розвитку країни.

Термін «економічна безпека» уперше запровадив президент США Ф. Рузвельт. Він розглядає економічну безпеку як гідне житло, добру освіту, соціальний захист, розумний дохід в обмін на продукцію і достатній рівень зайнятості населення [1]. Економічна безпека – складна багатофакторна категорія, що характеризує здатність національної економіки до розширеного відтворення з метою задоволення на визначеному рівні потреб населення і держави; протистояння дестабілізаційній дії чинників, які створюють загрозу стійкому збалансованому розвитку країни; забезпечення конкурентоспроможності національної економіки у світовій системі господарювання [2].

Загалом стан економічної безпеки держави характеризує загальний рівень економіки країни; наявність і рівень погроз державі, суспільству й особі; ефективність економічної політики держави і державного регулювання економіки; повноту реалізації функцій держави.



Рис. 1. Основні складові економічної безпеки країни

Також економічна безпека оцінюється за певними критеріями – показниками – індикаторами. Найважливішими з них є: структура ВВП, обсяг і темпи розвитку промисловості, обсяг і динаміка інвестицій; природно-ресурсний, виробничий і науково-технічний потенціал країни; ефективність використання ресурсів;

конкурентоспроможність економіки на внутрішньому і зовнішньому ринках; темпи інфляції; рівень безробіття; якість життя, ступінь диференціації доходів, забезпеченість населення матеріальними благами й послугами; дефіцит бюджету і державного боргу; енергетична залежність; інтегрованість у світову економіку тощо. Важливе значення для економічної безпеки мають не самі критеріальні показники, а їхні порогові значення, тобто граничні величини, перевищення яких загрожує економічній безпеці, а також основні складові елементи економічної безпеки (див. рис. 1) [3].

До зовнішніх факторів, від яких залежить економічна безпека держави слід віднести:

– рівень розвитку національної структури зовнішньоекономічних зв'язків країни, в тому числі міжнародна активність держави в частині її членства (участі) у різного роду міжнародних організаціях;

– привабливість економіки держави для іноземних інвестицій. З приводу цього фактору слід відзначити, що він має дві сторони: позитивну та негативну. У першому (позитивному) випадку іноземні інвестиції, в умовах все ще, на жаль, обмежених можливостей нашої держави для самостійного розвитку, є досить потужним додатковим джерелом капіталу та розвитку високих технологій. Однак з іншого (негативного) боку – надмірний вплив іноземного капіталу на розвиток окремих стратегічно важливих галузей національної економіки, небезпечно для економічної незалежності України зростання частки іноземного капіталу в таких галузях. Сьогодні, до речі, іноземні інвестори вже отримали доступ до таких стратегічних секторів внутрішнього ринку України, як телекомунікації, авіація, банківський і медіа бізнес;

– стан «тіньової» економіки у державі в частині «прозорості» зовнішньоекономічних операцій. Так слід констатувати, що в Україні досить високий рівень нелегального вивезення вітчизняного капіталу за кордон – за оцінками різних експертів він становить від 3 до 5 мільярдів доларів;

– активність міжнародної економічної злочинності на території держави. Даний фактор є надзвичайно важливим, та може суттєво вплинути на рівень економічної безпеки держави. Адже сьогодні організована злочинність не має меж, а злочинці мало занепокоєні міркуваннями дотримання державного суверенітету. Вона формує силу, яка загрожує соціально-економічному розвитку кожної з держав, при цьому масштаби її постійно зростають. Організована злочинність здатна не просто розширювати свою діяльність, а й націлювати її на підрив безпеки економіки держав, в першу чергу, що розвиваються, і країн з перехідною економікою. Разом із тим – це явище носить глобальний характер, від нього не застрахована жодна держава, жоден регіон. Необхідно адекватно оцінювати масштаби і ступінь загрози, яку несе в собі організована злочинність, яка швидко розростаючись загрожує стабільності цілих держав, перешкоджає їхньому економічному розвитку і підриває демократичні інститути;

– міжнародний імідж держави. Імідж – це образ, який цілеспрямовано формується й призначений справляти емоційно-психологічний вплив на певних осіб з метою популяризації, реклами тощо. Водночас, «імідж держави» в стислій, лаконічній, образній формі передає уявлення про державу в усіх сферах її життєдіяльності на міжнародній арені [4].

Сучасна ситуація в області безпеки в Україні характеризується з урахуванням таких чинників як політико-стратегічна визначеність, патріотичні настрої народу, співпраця з міжнародними партнерами, реформування різних сфер життєдіяльності суспільства тощо. Проаналізувавши сторінки нашого минулого, ми можемо побачити та зрозуміти, як змінювалось життя в Україні, якою ціною були здобуті досягнення, які ми маємо зараз та як важливо ці досягнення зберегти [5].

Отже, можемо зробити висновок про те, що хоча Україна і пододала складний період перехідної економіки, проте говорити про наявність у державі надійної та ефективної системи забезпечення національної економічної безпеки поки що зарано. Наразі її стан можна охарактеризувати як активне становлення. Першочерговим завданням для України на цьому шляху є розроблення та затвердження національної стратегії економічної безпеки держави, яка визначатиме основні напрямки та механізми реалізації державної політики у даній сфері. При цьому мають бути враховані усі найбільш важливі фактори (як дійсні, так і можливі у майбутньому), що впливають на стан економічної безпеки країни [4].

Сучасна ситуація в області безпеки в Україні характеризується з урахуванням таких чинників як політико-стратегічна визначеність, патріотичні настрої народу, співпраця з міжнародними партнерами, реформування різних сфер життєдіяльності суспільства тощо.

Фактори, які впливають на якість забезпечення економічної безпеки пропонуємо поділити на дві загальні групи: зовнішні та внутрішні. Крім того, судячи з проведеного нами дослідження, внутрішні фактори забезпечення економічної безпеки держави можна ще розподілити за суб'єктом їх здійснення, а також на ті, які залежать від волі людини і ті, що не залежать від волі людини [4].

Література

1. Рузвельт Ф. Беседи у камина / Ф. Рузвельт. – М. : ИТРК, 2003. – 408 с.
2. Жаліло Я. О. Енциклопедія сучасної України [Електронний ресурс] / Я. О. Жаліло. – Режим доступу: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=18765.
3. Попадинець Н. М. Основні чинники забезпечення економічної безпеки України / Н. М. Попадинець // Соціально-економічні проблеми періоду України. – Вип. 2 (118). – 2016. – С. 20–23.

4. Мельник В. І. Фактори, які впливають на якість забезпечення економічної безпеки держави / В. І. Мельник // Юридична наука. – № 7. – 2015. – С. 83–89.

5. Ярема А. Національна безпека та оборона України в умовах сьогодення: системні виклики та шляхи подолання / А. Ярема // Освіта і наука у сфері національної безпеки: проблеми та пріоритети розвитку. – 2019. – С. 27–35

В. А. ХУДАВЕРДІЄВА

Харківська державна зооветеринарна академія

ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Правову основу державної політики у сферах національної безпеки і оборони становлять Конституція України, закон України Про національну безпеку України та інші закони України, міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також видані на виконання Конституції та законів України інші нормативно-правові акти. Державна політика у сферах національної безпеки і оборони спрямована на захист: людини і громадянина – їхніх життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності; суспільства – його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку; держави – її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності; території, навколишнього природного середовища – від надзвичайних ситуацій [1–3].

Національні інтереси формуються відповідно до політичних параметрів і ресурсних можливостей держави з урахуванням безлічі взаємозв'язаних, конфліктуючих, різноспрямованих структур, інтересів, переваг і т.д. Реальні, об'єктивні національні або державні інтереси, що зачіпають суверенітет, територіальну цілісність, принцип невтручання у внутрішні справи і т.д., є головним рушійним чинником зовнішньополітичної діяльності держави. Формування національних інтересів є тривалим історичним процесом, що здійснюється в складному переплетенні економічних, соціальних, національно-психологічних і інших чинників, що в сукупності визначають зміст і характер національно-історичного досвіду народу [4].

Основними принципами, що визначають порядок формування державної політики у сферах національної безпеки та оборони, є:

- 1) верховенство права, підзвітність, законність, прозорість та дотримання засад демократичного цивільного контролю за функціонуванням сектору безпеки і оборони та застосуванням сили;
- 2) дотримання норм міжнародного права, участь в інтересах України у міжнародних зусиллях з підтримання миру і безпеки, міждержавних системах та механізмах міжнародної колективної безпеки;
- 3) розвиток сектору безпеки і оборони як основного інструменту реалізації державної політики у сферах національної безпеки і оборони.

Фундаментальними національними інтересами України є:

- 1) державний суверенітет і територіальна цілісність, демократичний конституційний лад, недопущення втручання у внутрішні справи України;
- 2) сталий розвиток національної економіки, громадянського суспільства і держави для забезпечення зростання рівня та якості життя населення;
- 3) інтеграція України в європейський політичний, економічний, безпековий, правовий простір, набуття членства в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, розвиток рівноправних взаємовигідних відносин з іншими державами.

Державна політика у сферах національної безпеки і оборони спрямовується на забезпечення воєнної, зовнішньополітичної, державної, економічної, інформаційної, екологічної безпеки, кібербезпеки України тощо. Загрози національній безпеці України та відповідні пріоритети державної політики у сферах національної безпеки і оборони визначаються у Стратегії національної безпеки України, Стратегії воєнної безпеки України, Стратегії кібербезпеки України, інших документах з питань національної безпеки і оборони, які схвалюються Радою національної безпеки і оборони України і затверджуються указами Президента України [2].

Стратегія національної безпеки України є основним документом довгострокового планування, яким визначаються основні напрями державної політики у сфері національної безпеки. Стратегія національної безпеки України розробляється за дорученням Президента України протягом шести місяців після його вступу на пост. Стратегія національної безпеки України схвалюється рішенням Ради національної безпеки і оборони України і затверджується указом Президента України. Президент України у разі необхідності може вносити зміни до Стратегії національної безпеки України в установленому порядку [2, 3].

До підготовки проекту Стратегії національної безпеки України залучаються Апарат Ради національної безпеки і оборони України, Національний інститут стратегічних досліджень, державні органи, інституції громадянського суспільства, а також можуть залучатися іноземні експерти. Стратегія національної безпеки України визначає:

- 1) пріоритети національних інтересів України та забезпечення національної безпеки, цілі, основні напрями державної політики у сфері національної безпеки;
- 2) поточні та прогнозовані загрози національній безпеці та національним інтересам України з урахуванням зовнішньополітичних та внутрішніх умов;
- 3) основні напрями зовнішньополітичної діяльності держави для забезпечення її національних інтересів і безпеки;
- 4) напрями та завдання реформування й розвитку сектору безпеки і оборони;
- 5) ресурси, необхідні для її реалізації.

Стратегія національної безпеки України є основою для підготовки всіх інших документів щодо планування у сферах національної безпеки і оборони. Реалізація Стратегії національної безпеки України здійснюється на основі національного оборонного, безпекового, економічного, інтелектуального потенціалу з використанням механізмів державно-приватного партнерства, а також із залученням міжнародної консультативної, фінансової, матеріально-технічної допомоги [2].

Таким чином, підвищений інтерес до проблем забезпечення національної безпеки пояснюється цілим рядом, основним яких є неадекватність системи національної безпеки, що склалася, реально існуючим погрозам життєво важливим інтересам країни. Основною з них можна назвати загрозу стабільності державного життя як стану стійкого функціонування всіх існуючих в ньому інститутів, заснованого на створенні сукупності економічних, політичних, правових і інших умов реалізації життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави. В зв'язку з цим, документ (Стратегія національної безпеки України) є базовим документом по плануванню розвитку системи забезпечення національної безпеки України, в якому визначається порядок дій і міри по забезпеченню національної безпеки [4].

Виходячи з вищевикладеного, національну безпеку можна визначити як здатність держави, виступаючої як основний суб'єкт забезпечення захищеності державного суверенітету і територіальної цілісності, до самозбереження і саморозвитку в умовах політичної напруженості, що ініціюють негативне до національних інтересів і загальнолюдську уніфікацію в перевлаштуванні світового правопорядку.

Література

1. Конституція України. К. : М-во юстиції. – Офіц. вид. – 123 с. // Уряд. кур'єр. – 2006. – 3 лип.
2. Про національну безпеку України. Закон України (із змінами і доповненнями, внесеними Законами України від 4 березня 2020 р. № 522-ІХ, від 17 липня 2020 р. № 808-ІХ). «ЛИГА ЗАКОН», 2020.
3. Про основи національної безпеки України. Закон України. Відомості Верховної Ради України, 2003 р. із змінами.
4. Горбулін В. П. Засади національної безпеки України : підручник / В. П. Горбулін, А. Б. Качинський. – К. : Інтертехнологія, 2009. – 272 с.

О. О. ЧЕРНУШКІНА, К. О. ПОЛЬОВА
Хмельницький національний університет

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

В умовах соціально орієнтованої ринкової економіки утвердження принципів справедливості здійснюється завдяки реалізації заходів соціальної політики.

Різні аспекти економічних проблем соціального захисту та управління ним досліджували вчені Амоша О. І., Буздуган Ю. О., Богиня Д. П., Бондар І. К., Геєць В. М., Лагутін В. Д., Лібанова Е. М., Лукінов І. І., Мандибура В. О., Новікова О. Ф., Новіков В. М., Онікієнко В. В., Паламарчук В. П., Пірожков С. І., Сахань І. Я., Черняк В. К., Чухно А. А., Шклярський Ю. О., Черкасова Т. В., Назаров М. М., Сааті Т., Кернс К. та інші.

Теоретико-методологічні, методичні питання багатоаспектних проблем соціального захисту населення та підвищення його ефективності були і залишаються предметом і об'єктом постійних наукових досліджень.

Метою цієї роботи є дослідження теоретичних аспектів соціального захисту населення в системі управління трудовим потенціалом.

Соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Кінцевою його метою є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної чи расової належності, можливостей вільно розвиватися, реалізувати свої здібності, а також запобігання соціальній напруженості, що виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю та виявляється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення. Складові соціального захисту показано на рис. 1.



Рис. 1. Складові соціального захисту

Трудовий потенціал, як економічна категорія – характеризує трудові ресурси певного місця і в певний час, це сукупність різноманітних якостей, що визначають працездатність індивіда. Такими якостями, зокрема є: здатність і схильність працівника до праці, стан його здоров'я, витривалість, тип нервової системи, обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок, рівень відповідальності, соціальної зрілості, моральних цінностей, інтересів і потреб.

Трудовий потенціал не є постійною величиною – зростає із розвитком та удосконаленням знань і навичок, поліпшенням умов праці та життєдіяльності і знижується в наслідок погіршенням умов, режиму праці і здоров'я працівника.

Під трудовим потенціалом суспільства розуміють конкретну форму матеріалізації людського фактора в якій акумулюються і синтезуються сукупні здібності працездатного населення до суспільно корисної діяльності. Таким чином, трудовий потенціал розглядається на державному та регіональному рівнях. Оскільки являє собою інтегральну сукупність можливості населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності [1, с. 250].

Сутність управління потенціалом полягає в тому, що працівники розглядаються як механізм забезпечення конкурентоспроможності, яку необхідно розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічним цілям.

Система управління трудовим потенціалом, в основі якої лежить стратегічне планування, передбачає наявність механізму узгодження поточних і стратегічних рішень і забезпечує контроль за реалізацією цих рішень та можливістю їхнього своєчасного коригування.

Одегов Ю. Г. виокремлює наступні аспекти управління трудовим потенціалом: техніко-технологічні, що відображають розвиток виробництва з використанням техніки і технологій; організаційно-економічні, які передбачають планування чисельності, персоналу, морального і матеріального стимулювання, використання робочого часу; соціально-психологічні, що відображають питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом; педагогічні передбачають вирішення питань пов'язаних з вихованням персоналу [2, с. 54].

Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного доходу. У практиці державного менеджменту для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовуються насамперед показники підвищення ефективності використання праці на макро- (рис. 2) та мікрорівнях (рис. 3).

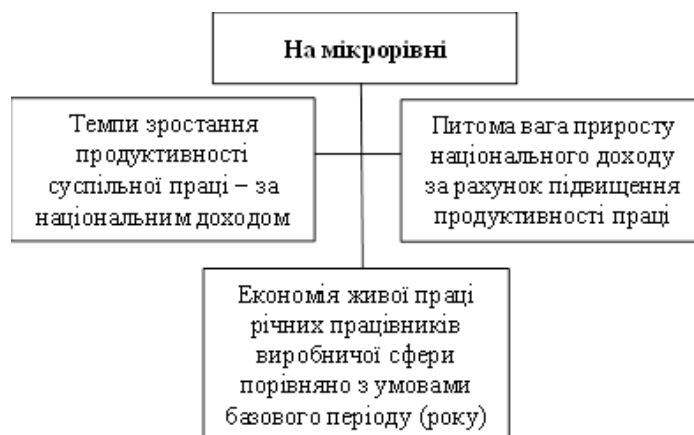


Рис. 2. Показники підвищення ефективності використання трудового потенціалу на мікрорівні

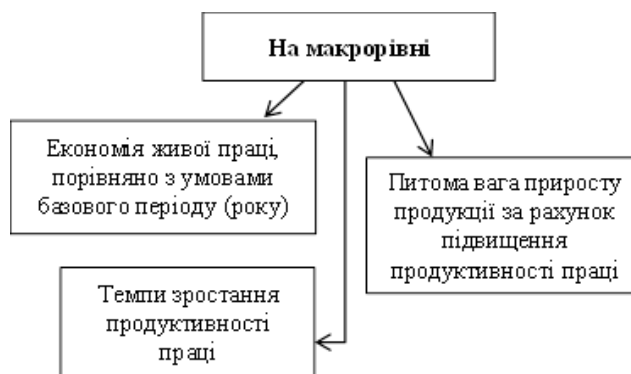


Рис. 3. Показники підвищення ефективності використання трудового потенціалу на макрорівні

Темп зростання продуктивності праці визначаються відношенням рівня продуктивності праці у плановому (прогнозованому) або ж у звітному періоді (році) у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). У разі, коли зростання обсягу національного доходу, продукції, робіт, послуг відбувається за незмінного чи абсолютного скорочення чисельності працівників весь приріст обсягу НД або продукції забезпечується за рахунок зростання продуктивності праці.

Уряду України необхідно встановити державні мінімальні стандарти, які повинні зафіксувати межу показників якості та обсягу надання соціальних послуг населенню нижче якої вони не повинні опускатися.

Література

1. Політологія : підручник / І. С. Дзюбко, К. М. Левківський, В. П. Андрищенко та ін. – Київ, 1998.
2. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учеб. для вузов / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.

О. О. ЧЕРНУШКІНА, Б. О. ХИЖУН
Хмельницький національний університет

СУТНІСТЬ ТА АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Керівники в процесі управління та вирішення низки різноманітних, взаємопов'язаних завдань недостатньо виявляють організованість, відповідальність, не вміють раціонально використовувати трудовий потенціал своїх підлеглих тощо.

Система управління трудовим потенціалом спирається на дію об'єктивних законів ринкової економіки та головним чином на закон попиту і пропозиції. У конкретних ситуаціях застосовуються різні теоретичні концепції – класична, неокласична, інституціоналістська, монетаристська, марксистська, кейнсіанська та неокейнсіанська [1, с. 43]. Використовуються фундаментальні та прикладні теоретичні розробки відомих учених-економістів Д. Рікардо, А. Маршала, О. Філіпса, К. Маркса, М. Фрідмана, Дж. М. Кейнса, Д. Робінсона, Л. Лазінетті, С. Г. Струмиліна, Дж. Перрі, М. І. Туган-Барановського, П. Самюельсона, багатьох вітчизняних учених нашого часу – В. В. Онікієнко, А. М. Лібанової, Г. І. Купалової, М. В. Шаленко, І. Л. Петрової, С. І. Бандура, А. М. Колота, В. М. Петюха, В. М. Данюка, І. Д. Крижко, О. А. Грішнєвої, В. А. Савченка та багатьох інших.

Проблема ефективного використання трудового потенціалу суспільства має загальнодержавне значення, тому вона цілком правомірно належить до сфери державного управління і потребує системного підходу. Словосполучення «система управління трудовим потенціалом суспільства» містить дві окремі категорії.

Мета системи управління трудовим потенціалом, по-перше, у максимальному залученні працездатних громадян до суспільно корисної праці; по-друге, постійно підвищувати рівень якості людського капіталу; і, по-третє, зробити цю зайнятість максимально продуктивною за рахунок високої якості робочої сили. Викладене свідчить про те, що процес управління трудовим потенціалом суспільства – багатопланове та складне явище, пов'язане з цілеспрямованим економічним і соціальним розвитком суспільства [1, с. 48].

Система – є комплекс елементів та їхніх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. Один з основоположників теорії системи Л. Берталанфі визначає систему як комплекс елементів, що взаємодіють. З викладеного можна зробити висновок – система управління трудовим потенціалом суспільства передбачає системний підхід до розгляду та аналізу процесів управління даним об'єктом. Такий підхід означає необхідність виявлення й оцінки взаємозв'язку та взаємозалежності чинників сис-

теми, прогнозування можливих змін і необхідні заходи впливу. Управління є впливом на процес, об'єкт чи систему для збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: в народному господарстві – у цілому, за видами економічної діяльності, на певній території, на підприємстві [2, с. 181].

Отже, система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності.

Рівнями управління трудовим потенціалом є: загальнодержавний, регіональний, за видами економічної діяльності, місцевий, а також рівень окремої організації, де ресурси праці у формі персоналу або кадрового складу організації безпосередньо реалізують своє соціально-економічне призначення [3, с. 114].

Серед завдань управління трудовим потенціалом суспільства можна відзначити певну ієрархію: одні можна виконувати безпосередньо на місцях, другі потребують координації ресурсів і зусиль на рівні областей та великих міст, треті вимагають законодавчого забезпечення на державному рівні. Залежність між цими рівнями завдань така, що пріоритет має надаватися насамперед виконанню завдань державного рівня, без чого розв'язання інших може бути неефективним або навіть і взагалі неможливим.

Роль трудового потенціалу у перехідний період визначається соціально-економічними перетвореннями, які відбуваються в Україні, і спрямовані на досягнення одночасно кількох важливих цілей: трудово-ресурсної безпеки, конкурентоспроможності національної робочої сили, створення повноцінного ринкового середовища, структурної перебудови економіки, поліпшення екологічної безпеки суспільства.

Державна функція управління трудовим потенціалом сформувалась і виокремилася у відносно самостійну поступово, в ході історичного розвитку суспільства, становлення державного сектору економіки, вдосконалення поділу та кооперування праці.

З організаційного погляду державна система управління трудовим потенціалом являє собою складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління. Вона також включає представницькі органи професійних спілок, спілок підприємців (роботодавців). З функціонального погляду цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, аналітико-оцінні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення тощо. Щоб система управління ресурсами праці країни була ефективною, обидва боки її діяльності – організаційний та функціональний – по-перше, повинні відповідати державним завданням, що ставляться перед системою, а по-друге, бути взаємно узгодженими [4, с. 102–104].

Література

1. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Київ : КНЕУ, 2005 – 403 с.
2. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – Київ : КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «трудоий потенціал підприємств» / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111–115.
4. Шило К. М. Сутність та економічна природа категорії «Трудоий потенціал» / К. М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2(10). – С. 101–106.

Є. О. ШЕЛЕСТ, Д. А. НАУМЮК
Хмельницький національний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ

У сучасній науці та практиці ефективно управління підприємством, особливо в умовах високої конкуренції, майже не можливе без активної спрямованості виробничих структур на інноваційно-інтелектуальну діяльність. У зв'язку з цим досить актуальним постає питання визначення сутності інтелектуального капіталу, а також розуміння його значення у формуванні економічної політики сучасного підприємства.

Вивчення проблематики розробки теоретико-методичних основ інтелектуального капіталу займалися такі науковці, як: С. Казевіч, Е. Чемберлін, Л. Хадсон, А. Уорд, Н. Маркова, М. А. Ескіндаров, Т. Стюарт, В. Іноземцева, С. Уоллман, Б. Леонтєв, А. Брукінг, О. Б. Бутнік-Сіверський.

Разом з тим, питання сутності інтелектуального капіталу, а також його класифікації та структуризації залишаються актуальними і надалі, що потребує подальших досліджень.

Інтелектуальний капітал є відносно новим поняттям, тому в економічній літературі немає узгодженості у визначенні цієї категорії.

Загалом закордонних та вітчизняних науковців-економістів щодо визначення інтелектуального капіталу, можна поділити на дві основні групи (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення сутності поняття інтелектуальний капітал

Група	Автор
1) інтелектуальний капітал ототожнюється тільки з людським фактором	В. Л. Хадсон, А. Уорд, Н. Маркова та інші
2) інтелектуальний капітал – це розширена система, процеси і структура якої представлені пошуком оптимальної інтелектуальної ефективності і відносин між колегами	М. А. Ескіндаров, Т. Стюарт, В. Іноземцева, С. Уоллман, Дж. Фітценц, Б. Леонтьєв, О. Б. Бутнік-Сіверський, І-С. Чін, А. Брукінг, К. Свейбі та інші

Як бачимо з таблиці 1, представником першого напряму трактування сутності інтелектуального капіталу є В. Л. Хадсон, який визначив людський інтелектуальний капітал як комбінацію генетичної спадщини, художньої освіти, досвіду, ставлення до життя і бізнесу [1, с. 46].

На думку А. Уорда, інтелектуальний капітал це сума «острівців знань», існуючих в межах однієї компанії [1, с. 58], і завданням менеджерів є повністю координувати знання працівників з метою побудови економічної стратегії компанії.

Н. Маркова під інтелектуалізацією людського капіталу розуміє «процес поступового підвищення інтелектуального рівня людського капіталу на основі синтезу інформації, загальних і професійних знань, умінь і навичок окремого індивіда, що відбувається задля забезпечення відповідності сучасним умовам господарювання та отримання соціально-економічного ефекту. Результатом процесу інтелектуалізації праці виступають створення, формування і нагромадження людського та інтелектуального капіталу, які визначають ефективність будь-якої діяльності» [2].

М. А. Ескіндаров вважає, що інтелектуальний капітал – це система характеристик, що визначають здатність людини, тобто якість робочої сили, працівника підприємства, фірми або корпорації, що створює товар чи послуги, в цілях їх відтворення на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта і їх сукупності [3].

Т. Стюарт розглядає інтелектуальний капітал як сукупність знань і досвіду, які можуть бути використані для створення багатства, а також звертає увагу на поняття інтелектуальної власності [4, с. 58].

З погляду В. Іноземцева інтелектуальний капітал, також можна визначити, як: людський капітал, втілений у працівниках компанії у вигляді їхнього досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а також до загальної культури, філософії фірми, її внутрішніх цінностей; структурний капітал, що включає патенти, ліцензії, торговельні марки, організаційну структуру, бази даних, електронні мережі [5].

С. Уоллман також підкреслює, що інтелектуальний капітал є силою людського розуму, а також брендом, товарним знаком, активом, які з часом трансформуються в щось більш цінне [6, с. 10].

Дж. Фітценц [7, с. 23], Б. Леонтьєв [8], О.Б. Бутнік-Сіверський [9], І-С. Чін [10], А. Брукінг [11] К. Свейбі [4] розглядають інтелектуальний капітал ще у більш ширшому значенні.

Таким чином, узагальнюючи думки науковців, можна зробити висновок, що інтелектуальний капітал, слід розглядати, як знання, вміння та досвід співробітників підприємства, що мають безпосередній вплив на розвиток організації, а також забезпечують його економічну стійкість та конкурентоспроможність.

Література

1. Edvinsson L., Kapitał intelektualny / L. Edvinsson, M. Malone // Warszawa, PWN. Warszawa, Difin. – 2002. – 139 с.
2. Маркова Н. С. Теоретико-методичні основи формування й розвитку інтелектуального капіталу : автореф. дис. ... канд. екон. наук. / Н. С. Маркова. – Харків, 2005. – 20 с.
3. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця. – Київ : Ін-т економ. прогноз., Фенікс, 2003. – 1008 с.
4. Jarugowa A. Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym. Gdańsk, ODDK/ J& Fijałkowska, 2002. – 116 с.
5. Іноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и пост-экономические тенденции в современном мире / В. Л. Іноземцев. – М. : Academia, 1998. – 640 с.
6. Edvinsson L. Kapitał intelektualny / M. S. & Malone // Warszawa, PW. – 2001. – 120 с.
7. Fitzenz J. Rentowność inwestycji w kapitał ludzki. Krakow, Oficyna Ekonomiczna. – 2001. – 117 с.
8. Леонтьев Б. Б. Цена капитала. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Издательский центр «Акционер», 2002. – 200 с.

9. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1 – С. 16–27.
10. Clulow V. The Case of a Financial Service Firm. / J.Gerstman, & C.Barry, Jurnal of European Industrial Training. – 2003. – 203 с.
11. Bukowiz W. R. The Knowledge Management / R. L. Williams /Fieldbook. London, Financial Time, Prentice Hall. – 2000. – 160 с.

L. V. KADAGISHVILI
Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

COOPERATION BETWEEN GEORGIA AND TURKEY IN THE FIELD OF BUSINESS

Abstract

Georgia is located at the crossroads of Asia and Europe and after regaining its independence the country rapidly got involved in global processes. At present it is a rapidly developing democratic state striving to restore territorial integrity and strengthen its economy. Due to its geopolitical location, Georgia turned out to be in the zone of strategic interests of large political and economic unions and states [1]. As a result, both developing and developed countries have actively started cooperating with Georgia with the purpose to realize their geopolitical and geo-economic importance at a maximum extent. From the very moment of regaining its independence, Georgia begins to develop bilateral and multilateral relations with the states of the international community and makes efforts to achieve success in terms of globalization [2].

Georgian-Turkish relations have become especially active since 1990s. Historically, Georgian-Turkish relations have been quite complicated and contradictory. After the collapse of the Soviet Socialist Republics, when Georgia declared independence, a completely new phase of relationship began between Turkey and Georgia and grew into a strategic partnership. Relations between the two countries are developing successfully in the areas such as politics, economy, trade, science and technology, agriculture, transport, culture, tourism, etc.

Keywords: Georgia, Turkey, trade and investment cooperation, energy corridor.

Introduction

Turkey was one of the first countries to officially recognize Georgia's independence on December 16, 1991. Diplomatic relations were established on May 21, 1992. The relations between Turkey and Georgia have been actively developing since the establishment of diplomatic relations and they are of a multifaceted nature. Relations between the two countries contribute to maintaining peace and stability in the region. Turkey's support in restoring Georgia's territorial integrity, as well as its role in the process of military reconstruction is very important. Turkey is a member of NATO and is considered to be like a bridge for our country on this way.

A number of measures have been taken to strengthen relations between the two countries: 76 bilateral and multilateral agreements have been signed on freedom of trade, visa facilitation and abolition, customs duties, border crossing procedures, construction of natural gas and oil pipelines, high-voltage power transmission lines and railway infrastructure, etc. The contribution of TAV, a Turkish company has been very effective in the reconstruction of two Georgian airports, in Tbilisi and Kutaisi which have become small but efficient transport hubs connected with many European and Asian airports, making travel to Georgia much more comfortable than it was before. Many Turkish citizens who live in the Hopa district near Georgia-Turkey border travel from Batumi Airport [3]. As we can see, Georgia and the Republic of Turkey have been developing mutually beneficial cooperation in a number of areas for many years. Out of multilateral relations, the present paper aims to highlight trade, investment and energy cooperation between Turkey and Georgia.

Trade relations between Georgia and Turkey

The first Turkish-Georgian agreement on trade was signed in 1994 and in 1995 Turkey became Georgia's main trading partner. Turkey ranked first (USD 1,816.3 million, 14.1 percent) among the ten largest trading partners of Georgia in 2019 and is followed by Russia (USD 1,473.0 million, 11.5 percent) and China (USD 1,086.3 million, 8.5 percent). In 2019, trade turnover with Turkey increased by 6 percent compared to the previous year and amounted to USD 1,816 million. Export decreased by 13 percent falling to USD 202 million, while imports increased by 10 percent and amounted to USD 1,816 million. In 2019, the export of the top ten goods to Turkey from Georgia amounted to USD 175 million and accounted for 93 percent of the total export to Turkey. These goods are: textiles, ferroalloys, steel products, copper ores and concentrates, fish flour, fish oil, ferrous metal scrap, electricity, cyanides, lead. Top ten largest commodity goods imported from Turkey reached USD 407.7 million and accounted for 22 percent of total import from Turkey. These goods are: chemicals, pipes, pipes made of ferrous metals, vehicles, metal constructions of ferrous metals, insulated wires, cables, new tires, oil and petroleum products, sanitary and hygienic products, finished clothing, poultry. As we can see, trade relations between Georgia and Turkey are not equal. Therefore, between 2012-2019 export accounted for respectively only 8.7%, 11.5%, 12.2%, 11.4%, 13.6%, 15.7%, 2.5% of total trade turnover [4]. During Georgia-Turkish relations,

Georgia's negative trade balance with this country significantly exceeds USD 1 billion, although it should be noted that Georgia has made some progress to reduce this imbalance (export-import imbalance has been slightly but still decreasing in recent years). Perhaps it is appropriate to ask a question: In terms of such imbalance in trade relations between Georgia and Turkey, what are the benefits of a free trade agreement for our country? We think that Turkish companies that sell products in Georgia, know Georgian, Turkish and European markets quite well and have technical experience in the production represent one of the important opportunities of this benefit. These companies are potential investors for our country. We need to interest them in investing in the real sector of the economy, help them benefit from the program "Produce in Georgia" and make it a tool for increasing Georgian export with the label "Made in Georgia". In addition, it is necessary to raise the issue of simplifying the import of raw materials from Turkey to Georgia for the producers of textile products who will make the finished goods in Georgia and export them to the EU market. It should be noted that Turkey is a leading country around the world in the production of agricultural products. Therefore, it is important to implement innovative projects in Georgian agriculture with the help of Turkish businessmen and specialists and to promote the growth of agricultural export potential. One of such innovative projects has already been implemented in our country by Turkish businessmen and Turkish specialists and the plantation of olive trees was developed on 100 hectares. Turkey has quite good experience in producing this product. Until now, olive has never been produced in Georgia and this field depended entirely on imports in our country. At present, locally produced goods, both olive fruit and olive oil are already supplied to the market. It should be noted that the source of motivation for this project was the project of the Government of Georgia "Plant the Future". For the development of agricultural sector and competing with Turkish goods it is essential to negotiate with Turkey actively in order to abolish quotas on certain products that are profitable for us. Turkey, like the European Union requires EURO 1 certificate for proving product safety. Taking this certificate is a luxury for entrepreneurs as one laboratory test costs up to USD 2,000 per laboratory. Let's discuss the case of Georgian honey which has good potential to be exported to Turkish market. There should be negotiations with Turkey to increase quota on Georgian honey and abolish the customs duties required to be paid by the entrepreneur when importing these products into Turkey. In addition, it is necessary to support entrepreneurs by providing co-financing for laboratory studies. Trainings should be organized for Georgian honey producers to share modern experience in honey production. The state should also encourage the entrepreneurs to form cooperatives and the government group should be actively involved in solving advertising and branding issues. Several European companies, which got convinced that Georgian honey is of high quality and ecologically friendly, are interested in Georgian honey. It will enter the expensive segment of the European market; therefore, financial profit from Georgian honey will be higher than from other similar products on the market.

Georgia-Turkish Investment Cooperation

Attracting foreign investments is extremely important for Georgia, as they represent one of the bases of the country's socio-economic development and its integration into global business. The volume of foreign direct investments (FDI) in Georgia amounted to USD 1,310.8 million in 2019, which is 0.3 percent higher compared to the preliminary data of 2019. The three largest sectors (by foreign direct investments) accounted for 50.4 percent of total FDI in the country. The largest FDI was made in the financial sector and amounted to USD 272.1 million - 20.8 percent of the total FDI in the country. The energy sector comes next with USD 261.6 million and is followed by transport and communications with USD 126.8 million. In 2019 FDI from Turkey amounted to USD 175.3 million – 320 percent higher compared to the previous year. Total volume of Turkish FDI in Georgia in 2013–2019 is over USD 800 million. According to the data of the last six years, Turkey accounts for 7 percent of the total FDI in the country. The largest volume of Turkish FDI, USD 256.2 million entered the country in 2017 [5]. Recently, a sharp decline in FDI has been observed in Georgia, which is a serious problem. For attracting additional new funds, it is essential for the Georgian government to have a strong and consistent state policy towards foreign direct investment. Such measures are vital and includes such key factors as promoting competition (by making the Competition Agency more active), establishing new contacts (e.g., establishing a free trade regime with the US or other regions), establishing a stable business environment (e.g. improving the judiciary system, strict protection of property rights, stable political environment ...), etc. [6].

Energy corridors

In terms of globalization, geo-economic role of Georgia, as an important connecting transit artery between the West and the East, the North and the South is becoming even more important [7]. The transit corridors located on the territory of Georgia present some of the most attractive routes for supplying hydrocarbons from the Caspian and Central Asia to international markets. This corridor is used to transport oil and gas through pipelines as well as by railway and sea ports. Two international oil pipelines and two gas pipelines, the Baku-Tbilisi-Ceyhan (BTC) oil pipeline and the Western Route Export Pipeline (WREP) pass through the territory of Georgia. BTC is used to transport oil extracted in Azerbaijan to the port of Ceyhan in Turkey; while WREP is used to transport oil extracted from the Azeri-Chirag-Gunashli oil field to the Supsa terminal, from where it is transported to Turkey by tankers. Implementation of the Baku-Tbilisi-Ceyhan (BTC) pipeline project aimed at creating an alternative to Russia's transport systems. The Magistral gas pipelines ensure transportation of natural gas to Turkey and Armenia. Gas from Shah Deniz gas field in Azerbaijan is supplied through Baku-Tbilisi-Erzurum

South Caucasus gas pipeline. At present, the second phase of Shah Deniz project is actively implemented in Georgia. The purpose of this project is to supply gas from the Caspian region to the European market through Georgia and Turkey. It is important to note that Georgia, Turkey and Azerbaijan understand the importance of their involvement in creating the middle part of the Silk Road corridor. The Baku-Tbilisi-Kars railway will be used to transport cargo from China to Europe. Chinese cargo is transported by rail to the Caspian Sea ports of Kazakhstan and Turkmenistan. The cargo will arrive to the port of Baku through the Caspian Sea, from where it will be transported to Turkey by the Baku-Tbilisi-Kars railway and will finally arrive to Europe through the Marble Tunnel. The modern Silk Road will become an easy and cheap way to connect our country with Europe and Asia. In this project, Georgia can act as an economic hub, as it has already established a free trade regime with both the EU and China, and integrates into the EU's internal markets through free trade networks and attracts Asian markets. Within the frames of this project Georgia can act as an economic hub, as the country has already established free trade regimes both with the EU and China and integrates into the EU's internal markets through free trade networks and attracts Asian markets. This initiative allows Georgia to become a bridge connecting two large markets.

Conclusion

After regaining Georgia's independence, Georgian-Turkish relations represent an excellent confirmation of the possibility of mutual cooperation. Georgia is a country with strategically important positions for Turkey, both from economic and geopolitical perspectives. For Georgia, Turkey is the largest market for selling its products as well as a source of investment, and, of course, a transit corridor to European markets. Therefore, it can be said that it is important for both countries to further strengthen a stable, strategic relationship based on cooperation and respect.

References

1. Kadagishvili L. Economic integration and the new challenges of Georgia, *Zeszyty Naukowe, Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach*, Nr 107, Seria: Administracja I Zarzadzanie, Siedlce (34). 2015. p. 115.
2. Kadagishvili L. Prospects of Cooperation Between China and Georgia in Global Business Environment. *Ecoforum, Journal Vol 9, Issue 2(22)*, 2020. <http://www.ecoforumjournal.ro/index.php/eco/article/view/1078/693>
3. Jandieri G. Turkish-Georgian economic relations. *Georgian Strategy and International Relations Research Foundation*. Tbilisi. 2016. p. 4–5. <https://www.gfsis.org/files/library/opinion-papers/58-expert-opinion-geo.pdf>
4. Foreign Trade of Georgia, 2019. Tbilisi 2020. National Statistics Office of Georgia. <https://www.geostat.ge/ka/single-archive/3343#>
5. Foreign Direct Investment in Georgia, 2019. National Statistics Office of Georgia. 17.08.2020. P. 4. www.geostat.ge
6. Charaia V., Sikharulidze D. *Foreign Direct Investments: Theory and Georgia's Experience*. Tbilisi 2020. p. 75.
7. Meskhia I., Shaburishvili Sh., Korghanashvili L., Kadagishvili L., Sikharulidze D., Charaia V., Anguridze O. *Business technological environment in Georgia and competitiveness of export*. Publishing house of Tbilisi State University. Tbilisi. 2016. p. 63–64.
8. Putkaradze R. *Georgia in the European Union's Eastern Partnership Countries: Historical Aspects and Challenges*. *Journal, Ecoforum Journal*. Volume 8, Issue 1(18), 2019.
9. Kadagishvili L. *Challenges of the Priority Sectors of Entrepreneurship in Georgia, Governing Business Systems*, 2018. pp. 67–85.
10. Shaburishvili Sh. *Peculiarities of Georgian Foreign Trade with the European Union*, *Bulletin of Khmelnitsky National University*, 2011. p. 252–254.

Секція 2.

Макроекономічне моделювання та роль фінансових інститутів в стабілізації кризових явищ в національній економіці

П. М. ГРИГОРУК, Н. А. ХРУЩ, С. С. ГРИГОРУК
Хмельницький національний університет

ПОБУДОВА ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Розв'язання проблем соціально-економічного розвитку завжди відносилось в розряд стратегічних і найбільш важливих для будь-якої країни. Основним показником для визначення рівня розвитку окремих країн в цілому та зіставлення різних країн за рівнем економічного розвитку традиційно вважається ВВП, який виступає універсальною мірою розвитку і добробуту [1], а міжрегіональних зіставлень в межах однієї країни – ВРП. Однак, ВВП як єдина міра розвитку підлягав широкій критиці [2]. З іншого боку, на нашу думку, повністю відмовлятися від цього показника та показників, з ним пов'язаних, не варто.

Серед найбільш відомих показників, які вважаються альтернативою традиційної оцінюванню за ВВП, є: Індекс людського розвитку, Індекс економічної свободи, Індекс сталого економічного добробуту та Індекс глобальної конкурентоспроможності [3]. В Україні рівень соціально-економічного розвитку регіону оцінюється за допомогою методики вимірювання регіонального людського розвитку, відповідно до якої розраховується інтегральний показник – індекс людського розвитку, до складу якого входять 33 показники, розділені на шість груп: відтворення населення, соціальне становище, комфортне життя, добробут, гідна праця, освіта. Використання наведених індексів має свої недоліки: вони відзначаються складністю отримання вихідної інформації та важкістю у наочному представленні отриманих результатів.

Нами пропонується підхід до побудови інтегрального показника економічного розвитку регіонів та ітераційну процедуру до визначення меж інтервалів показника для кожного рівня.

Зазвичай побудова інтегрального показника здійснюється таким чином, щоб його значення знаходились в межах від 0 до 1. Це спрощує змістовну інтерпретацію отриманих результатів. Також передбачається, що має місце позитивна спрямованість результату: більшому значенню інтегрального показника відповідає вищий рівень економічного розвитку. Відповідне перетворення здійснюється за правилом:

$$u_{ij} = 1 - |x_{ij} - x_j^*| / (x_{j\max} - x_{j\min}), \quad (1)$$

де u_{ij} – нормалізовані значення показників, x_{ij} – вихідні значення показників, $x_{j\min} = \min_i x_{ij}$, $x_{j\max} = \max_i x_{ij}$, $i = 1 \dots m$, $j = 1 \dots n$, m – кількість об'єктів спостереження (регіонів), n – кількість початкових показників.

Значення x_j^* визначаються за формулою:

$$x_j^* = \begin{cases} x_{j\max}, & \text{якщо } x_j \text{ є стимулятором;} \\ x_{j\min}, & \text{якщо } x_j \text{ є дестимулятором.} \end{cases} \quad (2)$$

В тих випадках, коли показники x_j являють собою відносні показники динаміки, то перетворення доцільно проводити за формулою:

$$u_{ij} = \begin{cases} x_j / x_{j\max}, & \text{якщо } x_j \text{ є стимулятором;} \\ x_{j\min} / x_j, & \text{якщо } x_j \text{ є дестимулятором.} \end{cases} \quad (3)$$

Нормалізацію даних можна проводити і за іншими правилами, в залежності від природи показника та його поведінки.

Для формування інтегрального показника Q , зазвичай використовується лінійна адитивна або мультиплікативна згортка:

$$Q_{Ai} = \sum_{j=1}^n w_j u_{ij}, \quad (4)$$

$$Q_{Mi} = \prod_{j=1}^n u_{ij}^{w_j}, \quad (5)$$

де Q_{Ai} , Q_{Mi} – значення інтегрального показника для адитивної та мультиплікативної згорток відповідно, $i = 1 \dots m$; w_j – вагові коефіцієнти показників, $j = 1 \dots n$,

Якщо вихідні показники x_j являють собою абсолютні значення, то, на нашу думку, доцільно використати адитивну згортку за формулою (4). Якщо вихідні показники є відносними показниками динаміки, то доцільним є використання мультиплікативної згортки за формулою (5). В тому випадку, коли серед відібраних показників є і абсолютні, і відносні, пропонується використати блочну згортку за формулою:

$$Q_i = \alpha_A Q_i^{Abs} \cdot \alpha_R Q_i^{Rel}, \quad (6)$$

де Q_i – результуюче значення інтегрального показника, Q_i^{Abs} – значення часткового інтегрального показника, обчисленого за формулою (4) за абсолютними вихідними показниками, Q_i^{Rel} – значення часткового інтегрального показника, обчисленого за формулою (5) за відносними вихідними показниками, α_A , α_R – вагові коефіцієнти часткових інтегральних показників.

Вагові коефіцієнти повинні задовольняти умові:

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1. \quad (7)$$

Аналогічна умова повинна виконуватись і для вагових коефіцієнтів часткових інтегральних показників у випадку використання блочної згортки.

Для визначення меж рівнів економічного розвитку нами пропонується підхід, який базується на використанні «навчальної» сукупності даних [4]. Вона включає в себе значення, розраховані для декількох періодів часу. Початкові значення меж рівнів визначаються на основі апріорної інформації щодо розподілу регіонів на класи для кожного періоду часу. Зокрема, для цього може бути використані кластерний аналіз. Далі організовується ітераційний процес, в ході якого здійснюється переоцінка меж рівнів з урахуванням їх значень за всі періоди часу, і перерозподіл регіонів за новими межами. Процес завершується, коли на черговому кроці змін у значенні рівнів не відбулось.

Представлений підхід до визначення меж інтервалів може бути застосований для будь-якої шкали незалежно від одиниць вимірювання, кількості визначених рівнів досліджуваної якості та «навчальної» вибірки. показника і вихідної сукупності початкових показників.

Література

1. Oț il M. D., A. Disparities in Regional Economic Development in Romania / M. D. Oț il, A. Miculescu, and L. M. Cismaș // Scientific Annals of Economics and Business. – 2015. – vol. 62(s1). – pp. 37–51.
2. Ivković A. F. Limitations of the GDP as a measure of progress and well-being / A. F. Ivković // Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic. – 2016. – iss. 29(1). – pp. 257–272.
3. Jindrova A. Composite indicator in evaluation of the regional disparities in quality of life in the Czech Republic / A. Jindrova // Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis. – 2013. – vol. 61(7). – pp. 2239–2248.
4. Hryhoruk P. An approach to design a composite index of economic development and identifying the bounds of its levels / P. Hryhoruk, N. Khrushch, S. Grygoruk // Proceedings of the 2019 9th International Conference on Advanced computer information technologies ASIT'2019. – Ceske Budejovice, Czech Republic, 2019. – pp. 48–51.

А. Ю. ДАНІЛКОВА, І. М. СТРИНАДА
Хмельницький національний університет

РОЛЬ АУДИТУ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасні умови господарювання, а також новітні виклики, з якими щоденно зустрічаються суб'єкти господарювання, мотивують останніх до пошуку ефективних інструментів та методів, які б забезпечили реалізацію дієвої стратегії щодо управління персоналом, та, як наслідок – забезпечували ефективне управління персоналом підприємства.

З кожним роком служба управління персоналом починає відігравати все більшу роль в управлінні суб'єктом господарювання, перетворюючись з обслуговуючої підсистеми в один з ключових центрів відповідальності, адже в умовах розвитку виробництва та зростання конкуренції ефективність бізнесу багато в чому залежить від розвитку потенціалу людських ресурсів, якості роботи з персоналом, тому оцінка ефективності функціонування служби управління персоналом є однією з найважливіших практичних завдань управління [2].

Одним із способів оцінки стану і рівня розвитку, а також результативності діяльності служби управління персоналом є аудит даного підрозділу.

Під аудитом персоналу розуміють систему консультаційної підтримки, аналітичного оцінювання та незалежної експертизи кадрового потенціалу суб'єкта господарювання, що дає змогу виявити його відповідність цілям і стратегії розвитку [1, с. 50; 3, с. 27; 4, с. 152].

Основне завдання аудиту персоналу полягає у виявленні проблем, пов'язаних із людськими ресурсами підприємства (установи, організації), розробленні напрямів і завдань щодо їх вирішення [1, с. 50; 5, с. 11].

Аудит персоналу – перевірка всієї документації стосовно організації та діяльності персоналу, яку здійснює компетентний незалежний працівник для визначення достовірності звітності, обліку, відповідності діючому законодавству та встановленим нормам щоб визначити і виразити у своєму висновку ступінь відповідності цієї інформації встановленим критеріям [6, с. 152]. Аудит персоналу можна трактувати як аналіз ведення обліку кадрів, його кадрового потенціалу, оцінку соціально-трудова відносин для виявлення резервів удосконалення системи управління персоналом на підприємстві з подальшою консультаційною підтримкою.

Аудит персоналу може бути як внутрішнім, так і зовнішнім. Внутрішній аудит – діяльність з надання незалежних і об'єктивних гарантій і консультацій, спрямованих на вдосконалення діяльності підприємства. Внутрішній аудит дає змогу підприємству досягти поставлених цілей, використовуючи систематизований і послідовний підхід до оцінки й підвищення ефективності процесів управління ризиками, контролю й корпоративного управління [4].

Основна діяльність внутрішнього аудиту складається з виконання різноманітних аудиторських завдань. Аудиторське завдання – діяльність внутрішнього аудиту з виконання конкретного доручення або завдання з проведення перевірок, таких як: внутрішня аудиторська перевірка, розслідування фактів шахрайства, моніторинг самооцінки системи контролю, проведення консультацій [3, с. 41].

Загалом внутрішній аудит відрізняється від зовнішнього аудиту тим, що основною метою внутрішнього аудиту – є підвищення ефективності управління персоналом, натомість зовнішнього – висловлення думки про ефективність управління персоналом. Замовником внутрішнього аудиту виступає директор/рада директорів, менеджери всі рівнів господарюючого суб'єкта, натомість замовником зовнішнього аудиту додатково можуть виступати потенційні інвестори, тощо. Об'єктом зовнішнього аудиту виступає фінансово-бухгалтерська звітність суб'єкта господарювання, натомість об'єктом внутрішнього аудиту виступає система внутрішнього контролю, управління ризиками, корпоративне управління, тощо. Специфікою зовнішнього аудиту є те, що аудит фокусується на операціях та подіях, які можуть матеріально вплинути на фінансову звітність підприємства, не розглядає питання економічної обґрунтованості управлінських рішень, натомість внутрішній аудит зосереджений на подіях, які перешкоджають ефективному досягненню господарюючим суб'єктом поставлених цілей. Дає оцінку економічної обґрунтованості управлінських рішень. В ідеалі, вдале поєднання зовнішнього та внутрішнього аудиту сприятиме ефективності управління персоналом, а також вчасно виявлятиме проблемні ділянки підприємства у питаннях, пов'язаних з кадровим ресурсом.

Враховуючи, що праця, забезпечена кадровим ресурсом суб'єкта господарювання є резервом покращення ефективності функціонування будь-якого підприємства, аудит персоналу допоможе багатьом підприємствам підтримувати високий рівень конкурентоспроможності.

Однак, без консультаційної підтримки аудиту персоналу, його незалежної експертизи та аналітичного оцінювання кадрового потенціалу менеджерів з персоналу для прийняття адекватних рішень не обійтись. Аудит персоналу на підприємствах дозволяє сформувати комплексне уявлення про його діяльність, виявити «сильні» та «слабкі» сторони, порівняти її на відповідність певним стандартам. Аудит персоналу як технологія стратегічного управління дозволяє сформувати нову якість у керівника – вміння знаходити дефекти реалізації управлінських функцій та розробляти механізми їх усунення. Аудитору для виконання поставлених завдань необхідні економічні знання, розуміння філософських категорій, причин, наслідків і способів розв'язання конфліктів, уміння застосовувати психодіагностичні методики, знати правила та закони логіки й уміти їх застосовувати у практиці своїх професійних міркувань, тощо [5].

Системне запровадження аудиту персоналу на підприємствах сприяє розвитку системи управління персоналом, а відтак і забезпеченню рівня ефективності функціонування діяльності підприємства.

Література

1. Жуковська В. М. Теоретико методологічні засади кадрового аудиту / В. М. Жуковська // Вісник КНТЕУ. – 2010. – № 4. – С. 48–56.

2. Лобза А. В. Аудит персоналу на сучасному підприємстві [Електронний ресурс] / А. В. Лобза, О. С. Шабанова // «Young Scientist» № 11 (63). – 2018. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/11/108.pdf>.

3. Международные профессиональные стандарты внутреннего аудита [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.iaa_ru.ru/

4. Писаревська Г. І. Формування системи аудиту персоналу на підприємстві / Г. І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. «Економічні науки». – 2015. – Вип. 13. – Ч. 4. – С. 153–157.

5. Прокопець Л. В. Роль аудиту персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / Л. В. Прокопець // АГРОСВІТ № 23. – 2017. – Режим доступу: http://www.agrovit.info/pdf/23_2017/11.pdf

6. Фріман Є. М. Організаційні засади аудиту персоналу при прийнятті кадрових рішень на підприємстві / Є. М. Фріман // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 151–154.

М. В. ДИХА, Д. В. ЛІННІК
Хмельницький національний університет

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Складовими системи економічної безпеки у праці [1]: ресурсно-виробничу, фінансову, інвестиційно-інноваційну, енергетичну, зовнішньоекономічну, макроекономічну та безпеку/загрози блоку «неформального/злочинного впливу» (економічна злочинність, корумпованість в економіці, контрабанда, рівень тіньового обороту, збитки від лобіювання економічних інтересів). Однією із базових складових економічної безпеки є фінансова безпека, яка обумовлюється станом бюджетної, грошово-кредитної, банківської, валютної системи та фінансових ринків.

Напрямки зміцнення фінансової безпеки України визначаються, насамперед, на основі оцінювання показників фінансової безпеки держави. Зокрема, бюджетна безпека характеризується такими показниками: дефіцит (профіцит) держбюджету/ВВП, %; дефіцит (профіцит) держфондів, % до ВВП; рівень перерозподілу ВВП через зведений бюджет, %; платежі з обслуговування та погашення держборгу / доходи держбюджету, % (табл. 1).

Таблиця 1

Показники бюджетної безпеки, [2]

Показник	Рік				
	2014	2015	2016	2017	2018
Дефіцит (профіцит) держбюджету/ВВП, %	-4,98	-2,28	-2,94	-1,6	-1,66
Дефіцит (профіцит) держфондів, % до ВВП	-1,02	-2,62	-2,1	-0,83	-0,25
Рівень перерозподілу ВВП через зведений бюджет, %	29,11	32,94	32,84	34,08	33,28
Платежі з обслуговування та погашення держборгу / доходи держбюджету, %	47,7	38,9	33,85	28,3	20,32

За проаналізований період найбільшого значення показник відношення дефіциту державного бюджету до ВВП мав у 2014 році (4,98 %), однак з 2015 року спостерігається тенденція до зменшення дефіциту держбюджету до ВВП. Відносно дефіциту бюджетних та позабюджетних фондів сектору загальнодержавного управління до ВВП не відзначаємо стійкої тенденції щодо його зростання чи скорочення. У 2015 році показник зріс (2,62 %), але до 2018 року дефіцит держфондів скоротився до 0,25 %. Рівень перерозподілу ВВП через зведений бюджет є на рівні 29–34 % (33,28 % станом на кінець 2018 року, що є задовільним значенням). Відношення обсягу сукупних платежів з обслуговування та погашення державного боргу до доходів державного бюджету протягом 2014–2018 років зменшувалося; у 2018 році – 20,32 % (зона критичних значень).

Важливо зазначити, що високий рівень боргового навантаження є одним із вагомих чинників послаблення фінансової стабільності в Україні. Державний борг виникає внаслідок фінансових запозичень держави, договорів і угод про надання кредитів та позик, пролонгації та реструктуризації боргових зобов'язань минулих років. Сукупність боргових зобов'язань держави містить також гарантований державою борг, що виникає внаслідок прийнятих на себе державою гарантій за зобов'язаннями третіх осіб, або прийняті на себе державою зобов'язання третіх осіб.

На рис. 1 зображено динаміку державного боргу.



Рис. 1. Динаміка державного та державного гарантованого боргу за 2015–2019 роки, (млн грн), [2]

Дані рис. 1 свідчать, що з 2015 року спостерігалось значне збільшення державного боргу, що пояснюється як кризовими явищами в економіці України, так і новими запозиченнями, які направлялись на погашення попередніх боргів.

На державному рівні з метою оздоровлення системи державних фінансів та забезпечення фінансової стабільності на валютному і банківському ринку необхідно ефективніше здійснювати роботу щодо заміщення старих боргів на дешевші фінансові інструменти. Слід створити сприятливі умови, які б забезпечили довіру інвесторів до ринку запозичень, що обумовить значне збільшення ліквідності ринку. У структурі державного боргу необхідно скорочувати зовнішню заборгованість. Пріоритетним завданням фінансової політики України має бути ефективне управління залученими коштами, перетворення державних запозичень на дієвий інструмент прискорення соціально-економічного розвитку країни.

Посилення рівня бюджетної безпеки держави потребує системних дій, які мають, зокрема, спиратися на механізми у сфері бюджетної та монетарної політики, фондового ринку, а також у сфері регулювання корпоративного сектору економіки. Зміцненню бюджетної безпеки України сприятиме комплексний підхід до реформування бюджетного процесу на державному, місцевому рівнях та рівні міжбюджетних відносин. Бюджетування має здійснюватися на основі науково обґрунтованих та координованих дій, стратегії та тактики бюджетування, підвищення якості прогнозів макроекономічних показників, що використовуються в бюджетному плануванні. Також зміцнення бюджетної безпеки України можна досягти шляхом підвищення результативності бюджетних витрат за рахунок застосування програмно-цільових засад діяльності, орієнтація бюджетної системи на досягнення конкретних результатів (за відповідними програмами розвитку).

Література

1. Диха М. В. Економічна безпека країни: сутність та складові // Нова траєкторія розвитку національної економіки: мікро-, макро- та прикладні аспекти : [монографія; під ред. О. В. Покатаєвої, М. В. Болдуєва, Г. Ю. Кучерової]. – Запоріжжя : КПУ, 2017. – С. 284–298.
2. Матеріали офіційного сайту Міністерства Фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/>
3. Dykha M. V. Elimination of the influence of investment, financial and operational risks on the organisation economic security / Mariia V. Dykha, Larysa Liubokhynets, Nataliia P. Tanasiienko, Serhiy Moroz, Olga Poplavska // Journal of Security and Sustainability Issues – 2019. – Volume 9(1). – P. 13–26.

І. О. ДОЦЕНКО, М. П. АНТОНЕЦЬ
Хмельницький національний університет

ОСНОВНІ ЗАГРОЗИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ БАНКУ

В умовах інтеграції економіки України в світове господарство забезпечення банківської безпеки є актуальним завданням. Забезпечення безпеки банківських установ, зумовлено впливом як зовнішнього середовища, яке характеризується елементами поглиблення фінансової кризи в умовах пандемії, так і внутрішнього середовища, зокрема посиленням конкуренції та консолідації банківського бізнесу.

На основі аналізу визначень вітчизняних вчених [1–3], можна констатувати, що основним критерієм ефективності безпеки банківської діяльності є стабільність фінансового й економічного розвитку

банку. При цьому метою дотримання безпеки банківської діяльності визнається: виключення можливості заподіяння банку фінансових збитків або упущення вигоди, забезпечення ефективної діяльності банку.

Основними проблемами захисту діяльності банку від загроз зовнішнього та внутрішнього середовища є необхідність забезпечення охорони фінансових ресурсів, інформації, майна, персоналу, створення дієвих механізмів фінансового захисту діяльності банку загалом. Існує взаємозв'язок і взаємозумовленість внутрішніх та зовнішніх загроз які впливають на економічну безпеку банку. При чому зовнішні загрози можуть зумовлювати як посилення внутрішніх загроз, так і їх послаблення шляхом взаємної нейтралізації цих різновидів загроз безпеці діяльності банку.

Р. Вовченко [4] вбачає такі важливі загрози фінансовій безпеці банківської діяльності, як, загрози його фінансовому стану, фінансовій стійкості і фінансовій стабільності: ресурсна залежність, недокапіталізованість, наявні і потенційно можливі деформації в формуванні активів і пасивів банків, недостатня платоспроможність, ліквідність і рентабельність; невідпрацьовану систему рефінансування центральним банком; недосконалу організацію контролю банківських ризиків і дохідності кредитних і інвестиційних портфельів; надлишкову ліквідність; загрози з боку сегменту небанківських фінансових установ.

Виникнення загроз зовнішнього та внутрішнього середовища зумовлюють численні чинники – умови, вплив яких спричиняє невизначеність результатів при здійсненні фінансово-господарської діяльності банком. Враховуючи, що вітчизняні банки здійснюють свою діяльність в умовах динамічного, непередбачуваного та мінливого ринкового середовища, пріоритетним завданням при забезпеченні фінансової безпеки банку є ідентифікація зовнішніх і внутрішніх загроз з метою послаблення чи запобігання впливу деструктивних чинників зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Аналіз та систематизація економічної літератури дозволили визначити найбільш характерні загрози фінансовій безпеці банку. Так, до внутрішніх загроз було віднесено: недосконалість системи управління банком; недотримання банком економічних нормативів, показників ліквідності; зловживання та некомпетентність працівників банку; низький рівень капіталізації банків тощо.

До зовнішніх загроз – несприятливі макроекономічні умови, ринкові ризики та глобальні банківські кризи спричинені світовою пандемією; низький рівень довіри до вітчизняної банківської системи; конкуренція у банківському середовищі; недостатня фінансова стійкість банківського сектору; недосконалість банківського нагляду та регулювання; недостатній контроль за діяльністю банків з боку Національного банку України тощо.

Окрім впливу внутрішніх та зовнішніх загроз, значний вплив на забезпечення фінансової безпеки банку здійснює державне регулювання функціонування діяльності банків. Метою якого є забезпечення стабільності та надійності всієї банківської системи. Виходячи з цього, фінансова безпека банків також залежать від дотримання кожним окремим банком економічних нормативів, які встановлені Національним банком України та регламентують банківську діяльність.

Таким чином головною метою забезпечення фінансової безпеки є досягнення необхідного рівня надійності діяльності банку, реалізація його стратегічних та тактичних цілей, а також створення передумов для подальшого зростання за наявності ймовірності впливу загроз зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування банку.

На думку М. Зубка [2], основними завданнями забезпечення фінансової безпеки банку є: моніторинг і облік факторів, що визначають загрози фінансовій діяльності банку; формування оптимальної структури боргових зобов'язань; протидія злочинним зазіханням на фінансові ресурси банку; визначення причин та усунення наслідків реалізованих загроз; забезпечення балансу доходів та витрат у діяльності банку; забезпечення ліквідності та платоспроможності банку.

Підводячи підсумки, можна стверджувати, що основним напрямом забезпечення достатнього рівня фінансової безпеки банківську повинно стати в першу чергу зміна сприйняття самої фінансової безпеки як елементу управління, який дозволяє забезпечити фінансово стійке функціонування банку під впливом зовнішніх та внутрішніх загроз, нарощування фінансового потенціалу для кількісного та якісного зростання, зміцнення позицій на ринку банківських послуг, забезпечення нормального функціонування та сталого розвитку.

Література

1. Енциклопедія банківської справи України. Київ : Молодь, 2001. 680 с.
2. Зубок М. І. Безпека банківської діяльності : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2003. 154 с.
3. Криклій О. А., Маслак Н. Г. Управління прибутком банку : монографія. Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. 136 с.
4. Вовченко Р. С. Фінансова безпека банківського сектору економіки України : дис. ...канд. екон. наук: 08.00.08 / Київ, 2016. 237 с.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Реальний сектор економіки, який становить базис сталого економічного розвитку будь-якої країни, зазнає впливу загроз різного напрямку. Наявність ризиків і загроз зумовлює небезпеку для суб'єкта господарювання. Суб'єкт підприємництва зіштовхується з рядом загроз, зумовлених як внутрішніми, так і зовнішніми факторами, що зменшують варіативність його поведінки, зокрема при виборі інструментів управління підприємством. Ключовою умовою протидії зовнішнім і внутрішнім факторам як стримуючим силам, є забезпечення відповідного рівня безпеки підприємства.

Так, за результатами аналізу наукової літератури, можна зробити висновок про те, що на сьогоднішній день існує велика кількість складових безпеки підприємства, але практично безсумнівно, що кожен з науковців зазначає, що саме фінансова складова займає ключове місце в їхньому списку.

На основі аналізу літератури [1–3], ми дійшли висновку, що під фінансовою безпекою підприємства, слід розуміти сукупність економічних відносин, які забезпечують такий фінансовий стан, при якому виявляється стійкість підприємства до внутрішніх та зовнішніх загроз, при раціональному використанні власних фінансових ресурсів.

Вирішення завдань щодо забезпечення належного рівня фінансової безпеки підприємства можливе через створення належної системи управління фінансовою безпекою підприємства.

Управління фінансовою безпекою підприємства передбачає цілеспрямований вплив із боку суб'єктів управління підприємством за допомогою принципів, методів управління, з метою забезпечення захисту пріоритетних фінансових інтересів підприємства від зовнішніх та внутрішніх загроз за різними напрямками фінансово-господарської діяльності підприємства.

Для ефективного управління фінансовою безпекою підприємства, насамперед доцільно усвідомити та сформулювати його мету. Зокрема, [4] обґрунтовують основну мету управління фінансовою безпекою підприємства як «... уникнення збитків, захист фінансових інтересів підприємства, всіх його підрозділів та кадрового складу, забезпечення фінансової рівноваги підприємства у довгостроковій перспективі».

Досягнення мети управління фінансовою безпекою підприємства має полягати у забезпеченні захисту фінансових інтересів, контролю за фінансовими відносинами; сприянні досягненню фінансових інтересів; дотриманні визначених параметрів фінансової стійкості і стабільності, рівноваги й надійності; захисті від негативного впливу зовнішніх і внутрішніх загроз. На нашу думку, досягнення поставленої мети можливе на основі дотримання принципів управління фінансовою безпекою, а саме: конфіденційності; конкретизації; збалансованості; системності; оперативності; гнучкості; комплексності.

Процес управління включає у собі перелік етапів, виконання яких дає змогу досягнути поставлених завдань. Етапи управління підприємством безпосередньо взаємопов'язані з такими його основними функціями: планування, організація, мотивація і контроль.

Шість етапів управління фінансовою безпекою підприємства виокремлюють Г. Швиданенко, В. Кузьомко, Н. Норіцина та Т. Корнієнко [5]: ідентифікація небезпек і загроз; визначення індикаторів фінансової безпеки; розробка системи моніторингу; розробка заходів забезпечення фінансової безпеки; контроль за вжитими заходами; аналіз вжитих заходів та їх корегування. Відповідно до цього, до основних етапів управління підприємством, належать: визначення цілей та шляхів їх досягнення; розподіл відповідальності та ефективного використання ресурсів; ефективне керівництво підлеглими; контроль за реалізацією управлінських рішень та коригування планів.

Етапами процесу управління фінансовою безпекою підприємства є: розроблення системи пріоритетних фінансових інтересів, з виокремленням мети та стратегії підприємства; аналіз загроз фінансовій безпеці підприємства, з поділом на внутрішні та зовнішні загрози; оцінювання рівня фінансової безпеки підприємства; розроблення комплексу заходів із забезпечення фінансової безпеки; планування фінансової частин реалізації запланованих заходів; реалізація запланованих заходів у процесі забезпечення фінансової безпеки; контроль за ходом реалізації запланованих заходів щодо забезпечення достатнього рівня фінансової безпеки підприємства; контроль та коригування системи заходів щодо управління фінансовою безпекою підприємства. Таким чином, процес управління фінансовою безпекою підприємства є складним безперервним процесом, а його ефективність багато в чому залежить від взаємоузгодженості та послідовності дій головних суб'єктів макро-, мезо- та мікрорівнів.

Правильне застосування усіх елементів управління фінансовою безпекою дозволить забезпечити стійкість та розвиток підприємства в умовах негативного впливу зовнішнього та внутрішнього середовища.

Література

1. Амосов О. Ю. Фінансова безпека підприємства в сучасних економічних умовах: теоретичний аспект / О. Ю. Амосов // Проблеми економіки. – № 4. – 2011. – С. 76–80.

2. Васильців Т. Г. Фінансово-економічна безпека підприємств України: стратегія та механізми забезпечення : монографія / за ред. Т. Г. Васильціва. – Львів, 2012. – 386 с.
3. Вдовенко Л. О., Черненко О. С. Фінансова безпека суб'єктів підприємництва в аграрній сфері : монографія. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. 252 с.
4. Чопко Н. Система управління фінансовою безпекою підприємств / Н. Чопко, О. Жук // Вісник Львівського ун-ту. Серія економіка. – 2008. – Вип. 40. – С. 320–322.
5. Економічна безпека бізнесу : навч. посіб. / Швиданенко Г. О. та ін. ; за заг. та наук. ред. Г. О. Швиданенко. – Київ : КНЕУ, 2011. – 511 с.

В. Г. ЛОПАТОВСЬКИЙ, К. В. ОСМОЛЯН
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Багато вітчизняних підприємств уже здійснювали операції з ввезення товарів (товарів, сировини, основних засобів тощо) з-за кордону в режимі імпорту або планують робити це у найближчому майбутньому.

Вітчизняне підприємство, яке планує придбати товар у закордонного партнера, перш за все зобов'язане укласти з ним зовнішньоекономічний контракт, у якому слід визначити порядок постачання (за правилами міжнародної торгівлі), номенклатуру товарів, ціну, вартість, порядок розрахунків, реквізити сторін, форс-мажорні обставини тощо. Такий контракт укладається у письмовій формі на мовах обох сторін контракту, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України чи законами.

Крім контракту з іноземним постачальником слід оформити інші документи, які, підтверджують факт передачі товару від іноземного партнера вітчизняному покупцеві (акт приймання-передачі, інвойс, митна декларація тощо).

Імпортні операції, які здійснюються на умовах відстрочення поставки активів (тобто коли спочатку вітчизняним підприємством перераховується аванс за кордон, а потім іноземний постачальник здійснює поставку оплачених активів), підлягають суворому державному контролю.

На сьогодні строк розрахунків за імпортними контрактами становить 365 календарних днів з моменту здійснення авансового платежу. Тобто протягом цього терміну авансований товар має бути ввезений в Україну або нерезидент має повернути отриманий аванс. У випадку порушення такого терміну на вітчизняне підприємство накладаються штрафні санкції, розмір яких щодня зростає.

Безпосередній контроль за імпортними операціями здійснює банк, у якому відкрито валютний рахунок вітчизняного підприємства та через який було здійснено передоплату іноземному постачальнику.

При імпортних операціях в момент перетину митного кордону України вітчизняне підприємство має сплатити митні платежі, до яких відповідно до ст. 4 Митного кодексу відносяться [1]:

- мито, об'єктами обкладення якого є, зокрема, товари, митна вартість яких перевищує еквівалент 150 євро, що ввозяться на територію України підприємствами (ст. 277 Митного кодексу) [1];
- акцизний податок із ввезених на митну територію України підакцизних товарів. Цей податок сплачується у порядку та випадках, установлених розділу VI Податкового кодексу [2];
- ПДВ із ввезених на митну територію України товарів.

Імпортовані запаси оприбутковуються на підприємстві у загальному порядку, установленому П(С)БО 9 «Запаси» [3]. Згідно із п. 8 цього П(С)БО придбані запаси зараховуються на баланс підприємства за первісною вартістю, до якої включаються зокрема суми ввізного мита; непрямих податків у зв'язку із придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству; транспортно-заготівельних та інших витрат.

Однак, оскільки при імпорті вартість придбаних активів установлена в іноземній валюті, для правильного визначення їх первісної вартості слід застосовувати також норми П(С)БО 21 «Вплив змін валютних курсів» [4]. Так, при обчисленні первісної вартості імпортного активу у гривнях важливе значення має, яка подія відбулася раніше: оприбуткування активів чи оплата їх вартості.

Первісна вартість імпортованих активів, за які оплата ще не проводилася, визначається із застосуванням курсу НБУ на дату визнання таких активів активами в бухгалтерському обліку, тобто на дату їх отримання (оприбуткування). Як правило, датою визнання імпортованих товарів активами є дата оформлення митної декларації. При цьому для визначення первісної вартості таких товарів у бухгалтерському обліку застосовується курс НБУ, зазначений у цій митній декларації.

Якщо імпортований актив був передплачений частково, то його вартість в частині такої передоплати слід визначити за курсом НБУ на дату такої передоплати, а в іншій частині – на дату оприбуткування цього активу. Також при здійсненні імпортованих операцій необхідно визначити курсові різниці за монетарними статтями, тобто статтями балансу про гроші, а також про такі активи й зобов'язання, які будуть отримані або сплачені у фіксованій (або визначеній) сумі грошей або їх еквівалентів (п. 4 П(С)БО 21) [4]. При

імпорту монетарною статтею є кредиторська заборгованість вітчизняного підприємства за отриманий актив (якщо поставка була першою подією), адже оплачуватися (погашатися) ця заборгованість має у грошовій формі.

Отже, при здійсненні імпорتنих операцій на умовах передоплати іноземному постачальнику, слід чітко дотримуватися встановлених обмежень строків поставки товару нерезидентом. Тобто період від моменту сплати авансу до моменту увезення передоплаченого товару в Україну (оформлення митної декларації) не має перевищувати 365 календарних днів. В іншому випадку на вітчизняне підприємство чекатимуть фінансові санкції. При митному оформленні імпортованих активів потрібно сплатити митні платежі, які, разом із іншими накладними витратами, включатимуться до первісної вартості таких активів (крім ПДВ). Якщо активи імпортуються на умовах післяоплати, то на дату їх оплати та на дату складання балансу (якщо ця дата знаходиться між датами поставки та оплати активів) наявну монетарну кредиторську заборгованість необхідно переоцінити, визначивши курсові різниці.

Література

1. Митний кодекс України : Закон України № 4495-VI від 13.03.2012 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17> (дата звернення: 27.10.2020).
2. Податковий кодекс України : Закон України № 2755-VI від 02.12.2010 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 27.10.2020).
3. Запаси : Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99> (дата звернення: 27.10.2020).
4. Вплив зміни валютних курсів : Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 21, затверджене наказом Міністерства фінансів України від 10.08.2000 р. № 193 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0515-00> (дата звернення: 27.10.2020).

К. Л. ЛАРІОНОВА, О. М. ХМИЗ
Хмельницький національний університет

СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ ТА ПІДХОДИ ЩОДО ЇЇ ВИЗНАЧЕННЯ

Комерційні банки є основою банківської системи, які через акумуляцію і перерозподіл фінансових потоків впливають на фінансову, інвестиційну, виробничу та інші сфери економіки. Одним з визначальних аспектів успішної та прибуткової діяльності комерційного банку є забезпечення його фінансової безпеки, що залежить від множини показників його діяльності. У зв'язку з цим, питання забезпечення безпеки банківської системи потребують особливої уваги.

Загалом, слід зазначити, що проблематиці забезпечення фінансової безпеки банку присвячена порівняно незначна кількість наукових праць, однак, узагальнивши погляди українських вчених, проаналізувавши різноманітні підходи до трактування поняття фінансової безпеки банку, слід зазначити, що одні науковці інтерпретують її, як функціональну складову економічної безпеки банку, інша частина дослідників – досліджують фінансову безпеку банку як самостійний предмет наукового пізнання. Зважаючи на різноманітність підходів щодо визначень фінансової безпеки банку, можна сказати, що на сьогодні поки що немає єдиного загальновизнаного визначення даного поняття.

Так, Зачосова Н. В. визначає фінансову безпеку банку, як такий його фінансовий стан, який характеризується збалансованістю системи фінансових показників, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз, що дозволяє своєчасно та в повному обсязі виконувати взяті на себе зобов'язання, а також забезпечує ефективний розвиток банку в поточному та наступних періодах [2]. Хоча акцент робиться на фінансовому стані у той же час пояснюється, що стан цей характеризується збалансованістю показників.

Як вважає Ю. Корнієнко, безпека банку перш за все є його якісною характеристикою і визначає фактичний стан як такий, за якого відсутні небезпеки [3]. Водночас безпека як саме поняття існує лише у зв'язку з певним його проявом, сферою інтересів, діяльністю банку тощо. Тоді поняття «фінансова безпека банку» має характеризувати якість його фінансового стану з позиції ймовірних небезпеки та загрози.

Ми вважаємо, що точніше поняття «фінансова безпека банку» визначає І. О. Барановський: «Фінансова безпека банку – це: сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для фінансового стану комерційного банку дії чи обставини попереджені чи зведені до такого рівня, за якого вони не здатні завдати шкоди встановленому порядку функціонування банку, збереженню й відтворенню його майна та інфраструктури і перешкодити досягненням банком статутних цілей; стан захищеності фінансових інтересів комерційного банку, його фінансової стійкості, а також середовища, в якому він функціонує» [1].

Отже, на основі аналізу та систематизації розглянутих підходів пропонуємо власне визначення поняття «фінансова безпека банку»: це такий стан банку, що характеризується здатністю протидіяти зовнішнім та внутрішнім загрозам банківської діяльності для забезпечення нормального функціонування та здійснення менеджменту в умовах дестабілізуючих чинників та захищеності фінансових інтересів банку. Таким чином, розглянуті нами підходи щодо визначення фінансової безпеки банку дають чітке бачення актуальності і значущості даного поняття у забезпеченні розвитку і функціонування банківської системи.

Література

1. Барановський О. І. Природа економічної безпеки комерційного банку / О. І. Барановський // Вісник національного банку України. – 2014. – № 7. – С. 12–19.
2. Зачосова Н. В. Кадровий менеджмент у системі економічної та фінансової безпеки комерційного банку / Н. В. Зачосова // Сучасна економіка. – 2011. – Вип. 5. – С. 14–25.
3. Корнієнко Ю. В. Фінансова безпека банків як об'єкт наукового дослідження / Ю. В. Корнієнко // Фінанси, облік і аудит : зб. наук. праць. – Київ : КНЕУ, 2017. – Вип. 17. – С. 108–114.

Л. С. ЛЮБОХИНЕЦЬ, Д. В. ЛІННІК
Хмельницький національний університет

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ

Одним із основоположних чинників незалежності суверенної держави за сучасних умов господарювання є стан її фінансової безпеки. Через швидку зміну ринкової кон'юнктури на світових фінансових ринках та взаємопов'язану систему економічних відносин у структурі світового господарства стан вітчизняного фінансового сектора дедалі складніше контролювати з огляду на нестабільність внутрішнього і зовнішнього середовища. За такої ситуації постає потреба в комплексній превентивній оцінці зовнішніх та внутрішніх факторів, що прямо чи опосередковано впливають на фінансовий сектор країни.

Фінансова безпека – це такий стан фінансово-кредитної сфери, який характеризується збалансованістю і якістю системної сукупності фінансових інструментів, технологій і послуг, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх негативних чинників (загроз), здатністю цієї сфери забезпечувати захист національних фінансових інтересів, достатністю обсягів фінансових ресурсів для всіх суб'єктів господарювання і населення в цілому, що забезпечує ефективне функціонування національної економічної системи і соціальний розвиток [1].

Передумовою ефективного функціонування механізму забезпечення фінансової безпеки України, а водночас і складовим його елементом, є наявність правового, нормативного та інформаційного забезпечення, яке регулює взаємодію усіх його елементів. До правового забезпечення відносяться законодавчі акти, постанови, накази, декрети та інші правові документи, до нормативного забезпечення – інструкції, нормативи, норми, тарифні ставки, методичні вказівки та роз'яснення. Інформаційне забезпечення складається з різного роду фінансово-економічної інформації, зокрема, дані про фінансовий стан суб'єктів господарювання, фінансові процеси на внутрішньому та зовнішньому ринках тощо.

Побудова механізму забезпечення фінансової безпеки України здійснюється відповідно до поставлених цілей та завдань. Основна мета розробки такого механізму полягає у захисті національних фінансово-економічних інтересів, національних цінностей, недопущенні втрати фінансової незалежності, ефективному функціонуванні фінансової системи держави та в налагодженні ефективних взаємозв'язків і взаємовідносин усіх його елементів, що в кінцевому результаті веде до розвитку кожного громадянина та економічного зростання в цілому.

Для реалізації зазначеної мети необхідно вирішити низку невідкладних завдань, зокрема: забезпечити діяльність суб'єктів фінансової безпеки щодо відстеження стану фінансово-кредитної сфери (здійснювати постійний моніторинг фінансової безпеки); забезпечити стійкий економічний розвиток держави з дотриманням відповідної фінансово-платіжної дисципліни, нейтралізувати негативний вплив світової фінансової кризи, тінювих та кримінальних структур на національну економічну та фінансово-кредитну системи; обмежити вплив грошового та фінансового капіталів із реального сектора економіки; запобігати злочинам та правопорушенням у фінансових правовідносинах, зокрема легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом та ін.

Механізм забезпечення фінансової безпеки України, включає такі елементи: об'єкти безпеки, суб'єкти безпеки, фінансові методи, важелі, правове, нормативне та інформаційне забезпечення [2].

Об'єктом фінансової безпеки є фінансова система як механізм і явища, на які спрямовується діяльність суб'єктів фінансової безпеки держави щодо забезпечення фінансової безпеки.

Суб'єктами фінансової безпеки виступають окремі громадяни, домогосподарства, підприємства, організації, установи, громадські інституції, а також держава в особі уповноважених органів законодавчої, виконавчої та судової влади.

Предмет фінансової безпеки – діяльність суб'єктів фінансової безпеки як реалізація сукупності принципів, функцій і конкретних заходів щодо її забезпечення, спрямована на об'єкти фінансової безпеки.

Одним з найважливіших елементів механізму забезпечення фінансової безпеки держави є фінансові методи або організаційно-економічні форми забезпечення фінансової діяльності. До основних з них належать: фінансове планування; оперативне управління; фінансовий контроль; фінансове забезпечення; фінансове регулювання; фінансове стимулювання.

Суть механізму забезпечення фінансової безпеки держави розкривається через функції, які він виконує. До основних функцій фінансового механізму можна віднести: інформаційну, попереджувальну (превентивну), практичну, прогностичну, регулювальну, захисну, контрольну.

Дія механізму забезпечення фінансової безпеки ґрунтується на певних принципах. Виділяють загальні та специфічні принципи [3]. До загальних належать наступні: пріоритет прав і свобод людини і громадянина; верховенство права; пріоритет забезпечення українських національних інтересів; своєчасність і адекватність заходів захисту національних інтересів реальним і потенційним загрозам; законність; єдність, збалансованість та взаємозв'язок усіх складових національної (економічної) безпеки та ін.

До специфічних принципів можна віднести:

- подолання фінансових суперечностей і збалансування індивідуальних, корпоративних і загальнодержавних інтересів;
- демократизація прийняття та ефективність виконання державних рішень у фінансовій сфері;
- забезпечення ефективного розподілу фінансових ресурсів і капіталу та державного контролю за їх використанням;
- забезпечення макро- та мікрофінансової стабільності, динамічного зростання економіки, досягнення фінансової незалежності національної економіки.

Забезпечення фінансової безпеки країни повинно здійснюватися передусім за рахунок мобілізації усіх внутрішніх фінансових ресурсів шляхом ефективного використання механізмів та важелів бюджетної, податкової, амортизаційної, грошово-кредитної політики.

Література

1. Єрмошенко А. М. Механізм забезпечення фінансової безпеки страхових організацій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2006. – 19 с.
2. Коваль О. А. Фінансова безпека держави та шляхи її забезпечення. Тиждень науки : матеріали наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 16–20 квітня 2018 року). – Запоріжжя, 2018. – С. 34–42.
3. Механізм забезпечення фінансової безпеки України: Теоретичний аспект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyky/nvse/02_2009/09riouta.pdf.

Л. О. МАТВІЙЧУК, Б. С. ПАРШИВЛЮК
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ СПІВПРАЦІ ВІТЧИЗНЯНИХ БАНКІВ ТА СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки посилюється конкуренція на ринку традиційних послуг між банками, а також між банками та небанківськими установами. З огляду на це банки повинні постійно працювати над диверсифікацією джерел своїх доходів, розробляти й розвивати нові для банківської системи послуги. Одним із практично неосвоєних вітчизняними банками сегментів фінансових ринків є страховий ринок, на якому в зарубіжних країнах банки отримують значну частину доходів у вигляді комісійних надходжень від реалізації страхових продуктів.

Подібна співпраця та взаємодія відповідно потребують від фінансових установ пошуку гнучких та інноваційних підходів до розробки стратегії щодо створення спільного бізнесу.

Як свідчать дослідження, головними причинами підвищеної взаємної зацікавленості страховиків та банків є: проникнення на нові ринки та забезпечення ефективного використання філіальної системи; можливість значно розширити клієнтську базу та обмін інформацією; необхідність акумулювати всі грошові потоки в одній системі; диверсифікація капіталу та доходу, підвищення норми прибутковості інвестиційних ресурсів; можливість надання повного спектра банківських і страхових послуг. Ці послуги мають бути високоякісними, гарантованими та привабливими для клієнта. Співпраця страхових компаній і банків є взаємовигідною, оскільки для страхових компаній це збільшення обсягів продажу страхових продуктів, розширення клієнтської бази та каналів збуту, скорочення частки витрат на організацію продажу; для банків – страхування ризиків, пов'язаних з банківським бізнесом, покращення конкурентної позиції на ринку, підвищення лояльності з боку клієнтів, зміцнення іміджу [1].

На практиці страхові компанії та банки використовують наступні форми взаємодії:

– початкова форма співпраці, яка обмежується наданням страховою компанією послуг клієнтам банку і самому банку на договірних основах. Ця форма не є по суті банкострахуванням, оскільки відсутня конвергенція каналів продажів і спільних продуктів;

– форма агентських відносин, яка припускає розповсюдження страхових послуг з допомогою угоди з банківською установою через її агентську мережу;

– форма кооперації, при якій партнери утворюють договірний альянс, створюючи на договірній основі режим найбільшого сприяння у всіх галузях співпраці. Це вищий ступінь співпраці, що вимагає координації спільного бізнесу на довготривалій постійній основі;

– форма контролю припускає застосування механізму контролю аж до злиття і поглинання, за допомогою якого банк або страховик має намір досягти своїх стратегічних цілей. Поглинання шляхом придбання пакету акцій достатнього для участі в управлінні страховою компанією або банком дозволяє ефективно використати канали продажів, розширити і диверсифікувати продуктовий ряд і клієнтську базу. Це є найбільш поширеною і ефективною стратегією реалізації банківського страхування, що реалізовується світовими лідерами ринків фінансових послуг;

– форма фінансового супермаркету є вищою фазою інтеграції банку і страхової компанії. При цьому структури банку і страхової компанії повинні бути тісно інтегровані між собою не тільки на рівні фронт-офісних структурних підрозділів, що забезпечують спільне використання каналів продажів фінансових послуг, але і на рівні загального бек-офісу [2].

Таким чином, стабільність і динамічний розвиток вітчизняної економіки в значній мірі залежить від стану страхового і банківського сегментів фінансового ринку, а також від обґрунтовано побудованої системи їх взаємовідносин. Така система потенційно забезпечує ефективний вплив на сукупні фінансові потоки, фінансову стійкість банківських і страхових установ та якість їх послуг.

Література

1. Соловей Н. В. Взаємодія страхових компаній та комерційних банків / Н. В. Соловей // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : зб. наук. пр. – 2011. – Вип. 29. – С. 89–96.

2. Кучеренко В. В. Форми інтеграції банківського і страхового капіталу : монографія / В. В. Кучеренко. – Львів : Вид-во «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. – 284 с.

Л. О. МАТВІЙЧУК, І. М. ШАДЮК
Хмельницький національний університет

СТРАХУВАННЯ РИЗИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Однією із найважливіших умов забезпечення стійкого зростання підприємства та формування позитивних результатів його фінансової діяльності є існування ефективної системи фінансової безпеки, яка гарантувала б захист підприємства від зовнішніх та внутрішніх загроз та ризиків. Найважливішою вихідною передумовою формування системи фінансової безпеки підприємства є управління ризиками.

Діяльність підприємства пов'язана з багатьма ризиками, вплив яких став особливо відчутним у сучасних динамічних умовах ринку. Серед основних ризиків, які здійснюють вплив на діяльність суб'єктів господарювання, фінансові ризики є основними, оскільки загрожують подальшому успішному розвитку підприємства. Їх вплив на результати функціонування пояснюється швидкою зміною економічної ситуації у країні і кон'юнктури фінансового ринку, розширенням сфери фінансових відносин, появою нових фінансових технологій і інструментів тощо [1, с. 226].

Ризик для конкретного підприємця є індивідуальним, тому і використання того чи іншого методу управління в ризикових умовах також є індивідуальним і визначається реальними економічними обставинами. Тому кожному підприємству слід будувати власну систему управління ризиками, яка, крім усього іншого, повинна містити потенційні джерела для фінансування втрат, яких може зазнати підприємство внаслідок негативної реалізації ризику. Система управління ризиками містить прийоми ризик-менеджменту, які передбачають способи розв'язання ризиків та інструменти зниження його ступеня. Серед множини інструментів управління ризиками особливе місце належить страхуванню [2].

Страхування фінансових ризиків із залученням страхової компанії передбачає передавання всього фінансового ризику суб'єкта господарювання або його частини за певну плату (страхову премію) на утримання спеціалізованої фінансової установи – страхової компанії. У такій ситуації джерелом покриття збитків суб'єкта господарювання в результаті настання несприятливих умов (страхового випадку) є фінансові ресурси страхової компанії. Звертаючись до послуг страховиків, підприємство, в першу чергу, повинно

визначитися з об'єктом страхування – тими видами фінансових ризиків, за якими воно має намір забезпечити зовнішній фінансовий захист. У правилах страхування багатьох українських страхових компаній фінансові ризики найчастіше розглядаються як невиконання з певних причин (банкрутство, аварії, катастрофи тощо) страхувальником чи його контрагентами договірних зобов'язань за укладеними між ними угодами (невиконання різних договірних зобов'язань контрагентами). В українській практиці страхування не існує чіткої класифікації фінансових ризиків. У рамках ліцензованих видів страхування поряд із страхуванням фінансових ризиків виділяють страхування інвестицій, страхування кредитів, страхування гарантій, які за своєю суттю належать до страхування фінансових ризиків.

Практика страхування фінансових ризиків на сьогоднішній день включає: страхування непогашення кредиту (страхування вкладів, страхування відповідальності підприємств-позичальників, страхування експортних кредитів, страхування дебіторської заборгованості підприємств, страхування несвоєчасної сплати процентів за кредит, страхування несплати лізингових платежів); страхування доходів від виробничо-господарської діяльності (страхування банкрутства підприємств, страхування доходів від комерційної діяльності, страхування прибутку підприємств, страхування доходів підприємств, страхування несплати орендних платежів, страхування на випадок безробіття); страхування ризиків неправомірного застосування фінансових санкцій державними податковими інспекціями; страхування біржових операцій (страхування комісійної винагороди брокерської фірми, страхування ризиків неплатежу за комерційними угодами, страхування операцій із цінними паперами).

Таким чином, страхування являється важливим елементом фінансової політики підприємства загалом та фінансового механізму зокрема, дозволяє знизити підприємницькі ризики та слугує обов'язковою умовою для залучення і використання інших джерел та інструментів фінансування розвитку підприємства.

Література

1. Клапків М. С. Страхування фінансових ризиків : монографія. Тернопіль : Економічна думка, Карт-бланж, 2002. 570 с.
2. Нагайчук Н. Г. Корпоративне страхування в системі ризик-менеджменту підприємства / Н. Г. Нагайчук // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – 2016. – Том 24. – № 1. – С. 145–152.

Я. В. САМУСЕВИЧ, І. В. КАТОРСЬКА
Сумський державний університет

ФІСКАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЕКОЛОГІЧНОГО ПОДАТКУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Завдання фіскальної ефективності податків, на сьогодні, є важливим питанням, на якому акцентують увагу науковці, уряди країн та міжнародні організації. Враховуючи те, що наслідками індустріалізації стали підвищення показників забруднення довкілля та зниження показників екологічної безпеки, то ефективним механізмом захисту довкілля і відновлення природних ресурсів є застосування екологічних податків. Відтак, є актуальним питання оцінки ефективності цих податків в Україні та дослідження спроможності виконувати основні покладені на нього функції. Вважаємо, що фіскальна ефективність податків у повній мірі визначається, тоді, коли акумульовані кошти у держбюджеті використовують за цільовим призначенням.



Рис. 1. Частка екологічного податку в податкових надходження бюджетів за 2016–2019 рр.

Саме тому, для оцінки фіскальної ефективності екологічних податків в Україні необхідно дослідити їх надходження до держбюджету у динаміці, що в подальшому дасть змогу оцінити вплив держави на екологію, простежити вплив податку на зменшення рівня забруднення, виявити стимули, як основного

фактору зменшення техногенного впливу на довкілля. Для цього виконаний аналіз частки оподаткування екологічного податку в надходженнях бюджетів України у динаміці за 2016–2019 роки (див. рис. 1).

Наведені результати свідчать, що протягом 2017–2019 років показник екологічного податку залишався стабільним, але прослідковується значне скорочення податкових надходжень в період з 2016–2017 рр. на 0,9 % Це пов'язано з непропорційним розподілом податку між місцевим і державним бюджетом. Аналіз даних показав, що загалом екологічні податкові платежі до Державного бюджету України мають тенденцію до збільшення. У зв'язку з цим досліджено фіскальні ефекти екологічного податку (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення фіскальних ефектів екологічного податку

Показник	2015	2016	2017	2018	2019
Частка екологічного податку в податкових надходженнях, %	0,27	0,32	0,27	0,37	0,43
Темп приросту екологічного податку, %	-0,64	-0,22	0,44	0,69	0,89
Надходження екологічного податку до Державного бюджету України					
Абсолютний приріст, млн грн	3685	-15146	-3323	-18601	-19758
Відносний приріст, %	100,7	97,59	99,58	98,02	99,2
Надходження екологічного податку до місцевих бюджетів України					
Абсолютний приріст, млн грн	10242	15077	3851	-2433	-2898
Відносний приріст, %	103,60	104,29	100,77	99,57	99,97

Джерело: розраховано авторами на основі [1]

В результаті аналізу таблиці 1 видно, що приріст сум екологічного податку демонструє тенденцію до зниження протягом 2015–2016 рр. Також, протягом аналізованих років відбулися негативні зміни в частині часток екологічних податків у податкових надходженнях до бюджету та загальної суми отриманих податків. Тобто, система екологічного оподаткування в Україні є недосконалою та потребує якісних змін.

Для підвищення фіскальної ефективності екологічного податку можна виділити наступні напрями:

- запровадження субсидій, субвенцій та дотацій для суб'єктів господарювання, які платять правильно та завчасно, дозволити звітувати про екологічну діяльність один раз на рік;
- розробка та впровадження екологічної політики держави, передбачення у ній обов'язкових заходів збереження природних ресурсів та довкілля;
- впровадження звітування уряду за використання екологічних надходжень, що унеможливить їх використання за не цільовим призначенням що підвищить фіскальну ефективність екологічного податку та посприє збільшенню природоохоронних заходів;
- введення на підприємствах системи екологічного менеджменту;

Аналіз фіскальної ефективності екологічного оподаткування показав, що цей податок не повністю виконує фіскальну функцію, адже доходів від нього не вистачить для фінансування природоохоронних заходів. Вдосконалення системи оподаткування, має розв'язувати проблеми забезпечення надходжень до бюджету, шляхом збільшення обсягів виробництва і споживання, розширення обсягів інвестиційної діяльності. Дослідження виконане в межах науково-дослідної роботи «Структурно-функціональна мультиплексивна модель розбудови системи екологічних податків в Україні» (номер державної реєстрації 0119U100759).

Література

1. Звіти Державної казначейської служби України. – URL: <http://treasury.gov.ua/main/uk/index>.
2. Новицька Н. В Особливості застосування екологічних податків у сучасних податкових системах. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvnudpsu_2014_1_35.

Л. В. СКОРОБОГАТА, Л. М. ДАСЮДА
Хмельницький національний університет

ФОРМАЛІЗАЦІЯ ВИТРАТ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ

Послідовне оновлення потенціалу підприємства (впровадження процесних інновацій і нових видів продукції) здійснюється шляхом створення науково-технічних, конструкторських, технологічних і інвестиційних переваг, що є стратегічним ресурсом його розвитку, яке засноване на використанні інтенсивних чинників економічного зростання та визначають склад та рівень витрат операційної діяльності. Тривале стримування процесу відтворення цих переваг гальмує або взагалі зупиняє технологічний розвиток.

Від точної ідентифікації загроз, від вибору методів їх оцінки (моніторингу) залежить ступінь адекватності оцінки фінансової безпеки підприємства і розробка комплексу необхідних заходів з попередження небезпеки, відповідних масштабу і характеру загроз.

Метою побудови системи показників оцінки управління системою фінансової безпеки на рівні витрат операційної діяльності є: налагодження постійного моніторингу стану управління системою витрат операційної діяльності в форматі фінансової безпеки підприємства; оцінка рівня управління системою фінансової безпеки в частині витрат операційної діяльності; аналіз і визначення чинників впливу на той чи інший стан управління системою фінансової безпеки на етапі формування витрат операційної діяльності. Узагальнення досвіду оцінки управління операційною діяльністю підприємств довело, що ці показники виступають як у вигляді абсолютних, так і відносних величин. Такі індикатори є вхідною інформацією, на якій має ґрунтуватися процес стратегічного управління і планування системи фінансової безпеки [1, с. 221]. Для використання методики побудови системи формалізації витрат операційної діяльності в контексті забезпечення фінансової безпеки на рівні підприємства в неї включено такі індикатори:

а) індикатори виробництва: динаміка виробництва (зростання, спад, стабільний стан, темп зміни); реальний рівень завантаження виробничих потужностей; частка НДДКР в загальному об'ємі робіт; частка НДР в загальному об'ємі НДДКР; темп оновлення основних виробничих засобів (реновації); стабільність виробничого процесу (ритмічність, рівень завантаженості протягом певного часу); оцінка конкурентоспроможності продукції; вікова структура і технічний ресурс парку машин і устаткування;

б) фінансові індикатори: об'єм «портфеля» замовлень (загальний обсяг передбачуваних продажів); фактичний і необхідний обсяг інвестицій (для підтримки і розвитку наявного потенціалу); рівень інноваційної активності (обсяг інвестицій у нововведення); рівень рентабельності виробництва; фондовіддача (капіталоемкість) виробництва; прострочена заборгованість (дебіторська і кредиторська); частка забезпеченості власними джерелами фінансування оборотних коштів, матеріалів, енергоносіїв для виробництва;

в) соціальні індикатори: рівень оплати праці щодо середнього показника по промисловості або економіці в цілому; рівень заборгованості із зарплати; втрати робочого часу; структура кадрового потенціалу (вікова, кваліфікаційна).

Світовий досвід і теорія проектування систем управління, у т.ч. і системи фінансової безпеки витрат операційної діяльності суб'єктів господарювання, базується на таких основних положеннях: комплектність; надійність; послідовність; розумна достатність; безперервність [1, с. 159–210].

Комплектність означає, що при конструюванні системи забезпечення безпеки суб'єктів економіки передбачається прояв всіх видів можливих загроз для підприємства, включаючи помилки в управлінні, канали несанкціонованого доступу, і можливі засоби захисту (багатоманітність структурних елементів) адаптуються до можливих видів загроз; засоби захисту в межах системи функціонують як єдиний комплекс захисту, взаємно доповнюючи один одного в функціональному і технічному аспектах. Комплексний характер захисту в даному контексті є наслідком складної системи взаємопов'язаних процесів, кожен з яких, в свою чергу, має безліч різних, взаємно обумовлюючих один одного сторін, властивостей і тенденцій.

Послідовність захисту полягає в створенні кількох послідовних рубежів захисту (зон безпеки). Найбільш важлива зона безпеки об'єкта знаходиться всередині інших зон. Ешелонованість захисту об'єкта обумовлює як збільшення часу на подолання захисту порушником, так і підвищення вірогідності одержання сигналу про виявлення загрози. Кожна із зон безпеки не повинна мати незахищених територій, що накладає серйозні вимоги до складу і комплексу технічних засобів захисту.

Надійність (рівноправність) захисту означає вимоги однакової рівноправності територій всіх рубежів, які захищають зону безпеки, вимоги однакової вірогідної реалізації загрози на всіх територіях рубежів захисту. Якщо в рубежах є слабкі, погано захищені місця і це відомо, наприклад, конкурентам чи кримінальним структурам, то ніякі ефективні міри на залишкових територіях не захистять цю зону безпеки.

Розумна достатність захисту полягає у встановленні деякого рівня безпеки без спроби створити абсолютний захист. Розумність тут проявляється в розумінні простої істини, що володіючи достатнім обсягом ресурсів (часом і засобами), можна перебороти будь-який, навіть технічно і організаційно повний захист. Достатність захисту – це вибір рівня ефективності системи захисту (безпеки), при яких вірогідність і розмір можливого збитку будуть відповідати допустимим затратам на розробку і функціонування системи забезпечення безпеки.

Безперервність означає вимогу процесу функціонування системи захисту без перерв у її роботі, спричинених, наприклад, зміною керівництва підприємства, ремонтом, зміною паролів, якими може користуватися суб'єкт загрози.

Багатоаспектність підходів до формалізації витрат операційної діяльності в контексті фінансової безпеки, складність вибору оптимального варіанту її гарантування, викликають потребу застосування комплексного підходу в цій сфері життєдіяльності підприємства. Крім того, ситуацію ускладнює відсутність системних підходів до трансформацій управління фінансовою безпекою, моделювання різних форм управління фінансовою безпекою адекватного сучасним викликам фінансових криз і змінам пріоритетів в інвестуванні.

Література

1. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський. – Київ : Центр учбової літератури, 2013. – 256 с.

ПУБЛІЧНА ЗВІТНІСТЬ В СИСТЕМІ АДМІНІСТРУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Невпевненість фінансових інституцій щодо об'єктивності результатів використовуваних на теперішній час ринкових механізмів формування інноваційного потенціалу довготермінового функціонування (розвитку) сучасних суб'єктів ринкової економіки, сумнівність в адекватності базових принципів та методологічно-процедурних підходів, застосовуваних аудиторськими фірмами при підтвердженні фінансово-майнової позиції і рівня ефективності функціонування публічних компаній на основі сучасного формату їх фінансової звітності, неспроможність інституційних інвесторів на підставі публічно оприлюдненої інформації компаніями об'єктивно оцінити їх потенціал для створення додаткової вартості капіталу – реальний стан фінансово-економічних інститутів в сучасній глобальній економіці.

Надмірне використання неформалізованої інформаційної бази, «креативні» методи її опрацювання спричиняють галопуючі процеси віртуалізації капіталу, прояв чого знаходить вираз у гібридизації фінансових інструментів. У свою чергу гібридні інструменти стають дедалі небезпечнішими через свою нестійкість, віртуальність, спрямованість до самозростання та формування надзвичайно складної інфраструктури, включно у рамках якої вони визнаються цінністю.

Тенденції різкого зменшення прибутків чи отримання збитків, зниження платоспроможності та ліквідності підприємств, банкрутство великих транснаціональних корпорацій, а також падіння не лише курсів акцій окремих компаній, передусім суспільно значимих, але й обвал цілих інвестиційних, фінансових і фондових ринків обумовлюють актуальність встановлення причин банкрутства, на перший погляд, успішних компаній, які показували хороші результати діяльності [1, с. 25–28].

Означені тенденції ставлять під сумнів реальність як результатів, відображених у фінансовій звітності (підтвердженій аудитом), так і підтвердженої ринковим механізмом величини власного капіталу, вираженої курсом емітованих цінних паперів (акцій і корпоративних облігацій) як об'єктивованої капіталізації активів. Всі ці аргументи, безумовно, свідчать про явно виражені викривлення сучасним інформаційним забезпеченням реального стану і результативності (ефективності) суб'єктів господарювання та їх інноваційного потенціалу. При цьому загальноvizнаним є той факт, що одним із важливих інструментів формалізованого інформаційного забезпечення ринкової інфраструктури є фінансова звітність, яка, проте, на сьогодні не може розглядатися такою, що її показники домінують в системі інформації.

Основна мета публічної фінансової звітності, урахуваючи її призначення, полягає у забезпеченні інформаційних потреб насамперед зовнішніх її користувачів щодо фінансово-майнового стану підприємства і ефективності його діяльності (зміст і сучасний погляд на ці категорії, зокрема складові інноваційного потенціалу). Така база інформації та її інтерпретація необхідна для прийняття управлінських рішень щодо придбання, володіння, реалізації цінних паперів та участі в капіталі підприємства, оцінювання його ліквідності та платоспроможності, забезпеченості зобов'язань, розподілу прибутків, регулювання діяльності тощо.

Значним недоліком системи сучасної стандартизованої публічної фінансової звітності, зокрема балансу, є відсутність в ній повної й об'єктивної інформації про наявність і рух інтелектуального капіталу, який на сьогодні є важливим економічним ресурсом в діяльності будь-якого сучасного підприємства. З одного боку існує проблема визначення його реальної вартості, а з іншого – відсутність достатньо обґрунтованих як методичної основи, так і принципових підходів до перенесення цієї вартості у ціну продукту (амортизації). Всі ці обставини зумовили переорієнтування інформаційного забезпечення ринку з фінансової звітності на інші інструменти оцінювання сукупного інноваційного потенціалу й ефективності діяльності його суб'єктів, які базуються на неформалізованій інформації. Ці інструменти включають певний перелік індивідуальних для кожного підприємства показників, визначених, як правило, експертним шляхом та зорієнтованих на очікування майбутніх економічних вигод. Проте, альтернативні фінансовій звітності механізми оцінювання результатів діяльності публічних компаній мають ряд недоліків, які безпосередньо впливають на якість сформованої ними інформації, зокрема: використання неформалізованих показників, які є індивідуальними для кожного підприємства, унеможливує порівняння результатів діяльності різних підприємств, тобто робить інформацію незіставною; результати оцінювання ефективності діяльності підприємства за такими альтернативними системами показників не підлягають незалежному контролю, зокрема публічному аудиту, що ставить під сумнів підтвердження їхньої об'єктивності [2, с. 49].

Істотною перепоною об'єктивності фінансової звітності є проблема набуття методологічного дуалізму внаслідок оцінювання активів підприємства (для цілей фінансової звітності сформульовані чисельні методики оцінки активів матеріального і нематеріального характеру). Ця проблема зумовлена неможливістю одночасного застосування концепцій фінансового та фізичного збереження капіталу. Зміст багатьох облікових концепцій зводиться до того, що оцінюючи фінансово-майновий стан підприємства, можна об'єктивно визначити або величину його прибутків (якщо активи оцінюють за історичною собівартістю), або вартість майна, наближену до справедливої (якщо активи оцінюють за поточною вартістю).

Публічна звітність компаній, як основний інструмент інформаційного забезпечення суспільства і ринку щодо їхньої діяльності, з урахуванням тенденцій розвитку економіки, повинна об'єктивніше презентувати інвестиційну складову майна і капіталу компанії, враховувати вплив глобалізаційних процесів на її інноваційний потенціал, охоплювати та відображати резерви покриття ризиків, особливо щодо емісії та володіння цінними паперами без забезпечення та належного державного регулювання (таких як кредитні дефолтні свопи чи інші) тощо, зважаючи на динамічність розвитку економіки.

Література

1. Шкурупій О. В. Архітектура сучасних транснаціональних корпорацій: мережевий підхід / О. В. Шкурупій, І. О. Пінчук, Т. А. Дейнека // Вісник Хмельницького національного університету. Науковий журнал. – 2010. – № 4. – Т. 4. – С. 7–11.

2. Яремко І. Й. Суттєвість афірмації фінансової звітності для її визнання інструментарієм у новій архітектоніці фінансової системи і фондових ринків / І. Й. Яремко, Л. М. Пилипенко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2015. – № 835. – С. 225–232.

Л. В. СКОРОБОГАТА, Б. М. ЯЦЕНКО
Хмельницький національний університет

ОБЛІКОВО-ПОДАТКОВИЙ ПРОФІЛЬ ДОВГОСТРОКОВОЇ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ

Дебіторська заборгованість як одна зі складових активів підприємства детермінує показники фінансового аналізу діяльності підприємства, що характеризують економічний потенціал та стан розвитку в системі господарювання. Крім того, оцінюючи заборгованість в структурі балансу суб'єкта господарювання варто враховувати, що однією з її ознак є фінансування діяльності у майбутньому в залежності від встановлених термінів розрахунків за договорами. Таким чином, заборгованість підприємства свідчить про розвиток майнового та фінансового потенціалу і водночас може призводити до зниження рівня платоспроможності. Тому управління дебіторською заборгованістю є однією з найважливіших складових у системі забезпечення фінансової безпеки.

Одним з методів, що дозволяє управляти фінансовими потоками, достовірно відображати їх вартість в системі управління підприємством за теперішньою вартістю та дає можливість враховувати інтереси потенційних зацікавлених сторін а отже реалізувати принципи фінансової безпеки, є дисконтування. Застосування дисконтування як нового методу оцінки довгострокової дебіторської заборгованості визначає необхідність змін в положеннях облікової політики підприємства.

Щоб застосування методу дисконтування було виправданим та ефективним, підприємства обґрунтовують використання відповідних ставок, за допомогою яких забезпечується приведення фінансових ресурсів різних років до порівнянних в часі. Однак, не завжди розраховані ставки дисконтування враховують всі фактори та умови, в яких працюють підприємства. Крім того, в українських реаліях складно визначити ставку дисконтування враховуючи також і зовнішні фактори впливу з високим ступенем ризику (нестабільність на валютному ринку, нерозвиненість фінансового строкового ринку, незбалансованість доходів та видатків державного бюджету, загальна макроекономічна ситуація в країні тощо). Дослідження підходів зарубіжних та українських науковців, а також обґрунтування доцільності та умов застосування конкретних методів визначення ставок дисконтування дозволить розширити можливості українських суб'єктів господарювання та сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності в сфері інвестиційної привабливості не лише на національному, а на міжнародному ринку капіталу.

Для побудови системи забезпечення фінансової безпеки необхідно розглянути детальніше кількісні значення ставки дисконтування, які можуть підприємства використовувати на практиці. Так, наприклад, використовуючи депозитну ставку варто врахувати, що «безризикова ставка дорівнює депозитній ставці комерційних банків з урахуванням того, що: 1) депозит є валютним; 2) сума депозитного вкладу співставна з розміром чистого операційного потоку капіталу; 3) термін отримання чистого операційного потоку капіталу від використання об'єкта співставний зі строком депозитного вкладу; 4) умови депозиту відповідають угодам з юридичними особами; 5) загальна безризикова дисконтна ставка розраховується як середня між аналітичними ставками провідних банків країни» [67]. В Україні залежно від виду вкладення терміном на 1 рік депозитна ставка коливається від 7 % до 19 %.

Щодо такого фактору як ризик, то на ставку дисконтування заборгованості впливає його кількісне значення у вигляді премії за ризик, що визначається на підставі врахування різних факторів, притаманних конкретному підприємству (розмірів, структури капіталу, ринку діяльності, рівня конкуренції, рентабель-

ності, обсягів отримуваних прибутків тощо), та є досить суб'єктивними. До таких факторів відносить: мету оцінки, тип грошового потоку, доступність та достовірність інформації про ринкове середовище, специфіки як внутрішнього, так і зовнішнього середовища функціонування об'єкта оцінки.

Лень В. С. та Гливенко В. В. також наводять ряд факторів, що визначають вибір ставки дисконтування для визначення теперішньої вартості довгострокових боргових зобов'язань: вид боргових зобов'язань (торгові, інвестиційні тощо); вид валюти розрахунків; строки запозичень; величина банківського вкладу чи позики; вид позичальника та кредитора (юридичні чи фізичні особи); країна виникнення боргових зобов'язань; очікуваний рівень інфляції; ризики, притаманні конкретному зобов'язанню; договірні умови тощо [1]. Тобто бачимо, що кожен суб'єкт господарювання в залежності від своїх потреб та етапу розвитку діяльності, враховуючи «традиційні» фактори: інфляцію, дохідність, ризик під час визначення ставки дисконтування, поглиблює можливості системи управління дебіторською заборгованістю та створює переваги в сфері формування звітних показників для участі потенційних груп стейкхолдерів в діяльності підприємства.

Література

1. Лень В. С., Гливенко В. В. Про ставки дисконтування (відсотка) за довгостроковими борговими зобов'язаннями. Теорія і практика розвитку наукових знань : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 19–20 лютого 2020 року. Київ : МЦНІД, 2020. С. 13–15. URL: <http://www.mcnd.ltd.ua/material.html>.

Г. І. СКОРИК

Національний університет «Львівська політехніка»

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ БАНКІВСЬКИХ ПОСЛУГ

Ефективне функціонування ринку банківських послуг значною мірою обумовлене дієвістю системи державного регулювання. Серед економістів побутує думка, що нерозвиненість банківської інфраструктури, засилля іноземного капіталу, перенасичення каналів грошового обігу іноземною валютою, нестабільність і збитковість банківської системи, невиправдані витрати із державного бюджету на підтримку недієздатних банківських установ є результатом неефективного державного регулювання, значного послаблення впливу державних органів на економічні процеси [1].

Державне регулювання ринку банківських послуг є складовою системи державного регулювання економіки загалом. У зв'язку з цим, його суть можна тлумачити як сукупність заходів з боку відповідних органів державної влади щодо регулювання і контролю ринків банківських послуг, спрямованих на захист інтересів споживачів банківських послуг і забезпечення стійкості та конкурентоспроможності банківської системи.

Однією із найгостріших проблем на ринку банківських послуг є висока частка прострочених кредитів. За офіційними даними це біля 25 %, в той час, як у світовій практиці становище банку вважається кризовим за умови, що прострочені кредити становлять 7 %. Тому серед найважливіших проблем банків, вирішення яких не можна відтермінувати, подальше нарощування капіталу, забезпечення дохідності, а отже й прибутковості за результатами діяльності, зростання рентабельності. Усе це стає більш реальним за умови підвищення якості та урізноманітнення пропонованих клієнтам банківських послуг.

Для досягнення поставлених цілей комерційні банки повинні перш за все мати достатній рівень активів. Середні розміри активів вітчизняних банків менші від банків більшості країн світу, наприклад, від банків США приблизно в сто разів, і в тисячі разів від банків Японії. Порівняно низькою є частка працюючих активів, включаючи позики реальному сектору економіки й інвестиції в цінні папери. Особливо це стосується банків державної форми власності, які накопичили великий портфель, на суму близько 400 млрд грн, непрацюючих кредитів. Це становить 67 % усіх непрацюючих кредитів банківської системи України, серед них більше 90 % непрацюючих кредитів банків державного сектору припадає на корпоративний сегмент [2]. Дана проблема доповнюється ризиками, що обумовлені значною залежністю балансу державних банків від державних підприємств і облігацій.

Характеризуючи непрацюючі активи банків, слід наголосити, що значна їх частина знаходиться на рахунках в іноземній валюті. Зниження курсу гривні перетворило ці активи в такі, що приносять прибуток. Але проблемою залишається недостатній зв'язок банківської системи із реальним сектором економіки.

Судячи із досвіду розвинутих країн світу, перевагу мають ті банки, які пропонують своїм клієнтам найрізноманітніші послуги високої якості. Тому більшість великих банків переходить на комплексне обслуговування своїх клієнтів, тобто, крім кредитно-розрахункового і касового обслуговування, банки надають своїм клієнтам і цілий ряд інших послуг. З урахуванням змін у регуляторній політиці та її приведенням до європейських стандартів, у зв'язку із тим, що в умовах сучасної економічної ситуації, викликаній пандемією і карантинном, у 2020 році очікується значне зниження відсоткових ставок і, як результат, зниження розміру прибутку. Тому комерційні банки повинні переглянути свою бізнес-модель та орієнтуватися на підвищення рівня обслуговування, а не на традиційні джерела доходу (відсоткова маржа).

У сучасних умовах основним ризиком ліквідності є недоотриманий дохід від кредитного портфеля [3]. У 2020 році набагато складніше вигідно і безризиково розміщувати надлишкову ліквідність. У зв'язку зі зниженням облікової ставки НБУ такі операції стають менш вигідними банкам і часто збитковими. Банки змушені нарощувати кредитування.

Підвищення ефективності державного регулювання ринку надання банківських послуг і вирішення виявлених у цій сфері проблем вимагає формування цілісної концепції регулювання аналізованого ринку. Дана концепція має враховувати вплив усіх регуляторних механізмів на ринок банківських послуг і забезпечити формування регульованого інструментарію, який не тільки сприятиме стабільності і безпеці банківського ринку, а й забезпечить позитивний ефект для економічної системи загалом.

Література

1. Коваленко М. Державне регулювання банківського сектору економіки України. – URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_02\(9\)/11kmmseu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2011/2011_02(9)/11kmmseu.pdf)

2. Засади стратегічного реформування державного банківського сектору (стратегічні принципи) Київ, лютий 2018р. – URL: <https://www.oschadbank.ua/sites/default/files/files/documents-2019/zasady-strategi4nogo-reformuvannya.pdf>

3. Нові правила гри при рекламуванні фінансових послуг: антимонопольні ризики. Аналіз нових правил від АО «Арцингер» 20.05.2020р. – URL: https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/195442_nov-pravila-gri-pri-reklamuvann-fnansovikh-poslug-antimonopoln-riziki

Т. В. ЦВІГУН

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ

Організаційна структура управління є логічними взаємовідносинами рівнів управління і видів робіт, які виконують служби або підрозділи, побудовані в такій формі, яка дозволяє найбільш ефективно досягати цілей організації.

Структура організації – це сукупність елементів і логічних взаємозв'язків між ними, яка дозволяє ефективно перетворювати вхідні ресурси у кінцевий продукт і досягати цілей організації [1, с. 96].

Формування організаційної структури засноване на горизонтальному та вертикальному поділі праці, врахуванні норми керованості та необхідності координації робіт. Горизонтальний поділ праці – це розподіл роботи в організації на складові компоненти та об'єднання управлінців та працівників за спеціалізованими лініями в межах функціональних зон у підрозділі організації.

Поряд із горизонтальним розподілом праці не менш важливим для організації є забезпечення раціонального вертикального розподілу праці, який передбачає розподіл обов'язків відповідно ієрархії управління (на інституційний, управлінський, технічний рівні), що забезпечує координацію робіт в організації. Це структура апарату управління організацією. Структура апарату управління – це форма розподілу влади і відповідальності між управлінськими працівниками та сукупності формальних відносин між ними з приводу цього розподілу.

Центральною характеристикою управлінської ієрархії є формальна підпорядкованість осіб на кожному рівні. Менеджер вищого рівня безпосередньо керує кількома підлеглими середньої ланки, які працюють у різних функціональних сферах. Цим менеджерам, у свою чергу, підпорядковується певна кількість лінійних керівників ще нижчого рівня і так далі, аж до рівня простих виконавців.

Наявність тієї чи іншої структури організації обумовлюється багатьма чинниками: специфіка діяльності підприємства, яка вимагає виконання тих чи інших видів робіт; технологія, що застосовується для перетворення ресурсів у кінцевий продукт; масштаби діяльності тощо.

Норма (масштаб) керованості або зона контролю – це чисельність працівників, які підпорядковуються безпосередньо одному керівникові. Якщо зона контролю широка і при цьому є невелика кількість рівнів управління, структуру називають плоскою, багаторівневі структури мають кілька рівнів управління й вузькі сфери контролю.

При побудові організаційної структури в першу чергу визначаються функції та завдання, які має здійснювати персонал даної організації. Якщо масштаби діяльності організації великі, то працівники, які виконують роботу у межах однієї функції, об'єднуються у спеціалізовані відділи. В залежності від масштабів діяльності фірми ці функції можуть бути об'ємнішими, включати в себе споріднені види робіт (наприклад, фінанси і бухгалтерський облік), або бути більш спеціалізованими. Вибір функціональних областей багато в чому обумовлює можливість успішної діяльності організації. Тому завдання менеджера полягає у тому, щоб створити таку організаційну структуру, яка краще за інші відповідатиме вимогам функціональної спеціалізації і дозволить організації ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем.

Література

1. Бровкіна Ю. О. Фактори внутрішнього середовища та їхній вплив на економічну безпеку хлібопекарських підприємств / Ю. О. Бровкіна // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія: Економіка і менеджмент. – 2015. – № 1. – С. 93–99.

С. А. ШЕЛУДЬКО

Одеський національний економічний університет

ДОЛАРИЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ В КОНТЕКСТІ ВАЛЮТНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Доларизація економіки є важливим чинником формування монетарної політики та реалізації валютного регулювання, особливо в країнах, що розвиваються. У першу чергу, доларизація впливає на операційні можливості суб'єктів макроекономічного регулювання, визначаючи межі можливостей застосування та дієвості того чи іншого монетарного інструменту. Однак наявність закордонного впливу на грошово-кредитні відносини всередині країни важливо враховувати при визначенні заходів підтримки міжнародної ліквідності та вирішенні питань, пов'язаних з валютною безпекою держави.

Пов'язані з доларизацією наслідки та шляхи їх подолання досліджували в різні часи такі відомі українські вчені, як О. Береславська, О. Дзюблук, В. Коваленко, В. Козюк, Б. Лапчук, В. Міщенко, Л. Рябініна. Серед іноземного доробку найбільший інтерес для цього дослідження представляють наукові праці представників перехідних і пост-комуністичних країн, зокрема Г. Валерисяка [1], К. Меролларі й А. Моско [2], Н. Фабріса та Н. Вуянович [3].

Для визначення ступеню вразливості грошового обороту України, доцільно порівняти динаміку її доларизації з відповідними показниками сусідніх країн за методологією МВФ, обчислені на підставі офіційних даних центральних банків (рис. 1). Дані відсортовано за середнім п'ятирічним значенням цього індикатора. Варто зазначити, що до вибірки не потрапили балтійські держави та Словаччина через їх приналежність до Єврозони – оскільки одна зі світових резервних валют є одночасно й національною валютою цих країн, це суттєво викривлює валютну структуру грошової маси в порівнянні з монетарно самостійними державами.

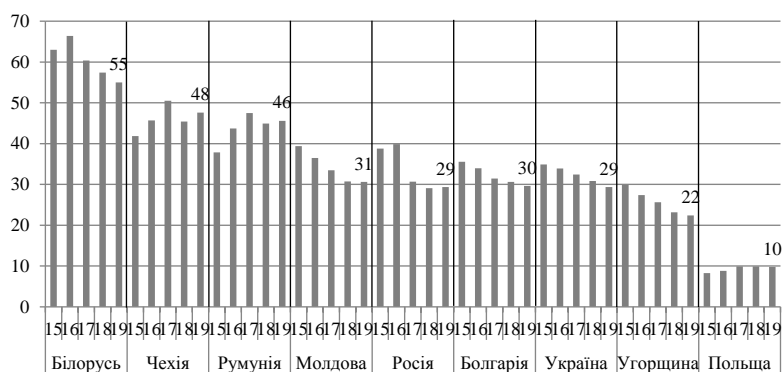


Рис. 1. Рівень доларизації грошової маси окремих країн у 2015–2019 рр., %

Аналізуючи динаміку доларизації представлених на рис. 1 країн, можна помітити загальну тенденцію до поступового зниження її рівня протягом останніх п'яти років. Виключеннями є Чеська Республіка та Румунія, в яких домінує висхідний тренд. Із загального ряду вибивається Польща, рівень доларизації економіки якої суттєво менший за інші країни (вдвічі – за показник Угорщини та вп'ятеро – Білорусі), що пояснюється результативною монетарною стратегією місцевого центрального банку щодо де-доларизації, яку було запроваджено ще в 1999 р.

Послугуючись критерієм МВФ, можна констатувати, що серед вибраних центрально- та східноєвропейських країн більшість є високодоларизованими. Це свідчить про суттєвий ступінь взаємозамінності валют, що спровокований витратами та вигодами, пов'язаними з конкретним застосуванням номінованих у відповідних валютах активів і діючими валютними обмеженнями. В той самий час, у разі відсутності таких обтяжень, національні гроші конкурують із закордонними на внутрішньому ринку, внаслідок чого валютна структура грошової маси є більш монотонною (напр., у Польщі, Угорщині). Отже, прояв значного рівня доларизації можна трактувати як вихідний ефект субституційної конкуренції, за результатами якого гору бере іноземна валюта, яка найкраще виконує ту чи іншу функцію грошей, тобто приносить більші вигоди суб'єктам економіки – зокрема й у вигляді легшого доступу до міжнародної фінансової системи та світових ринків.

Доцільно здійснити оцінку взаємозв'язків і залежностей між рівнями доларизації України та сусідніх держав, щоби підтвердити або спростувати гіпотезу про наявність такої причинно-наслідкової логіки. Аналіз було виконано методом декомпозиції дисперсії BVAR моделі. З урахуванням доступності історичних даних, моделювання було здійснено для щомісячних рівнів доларизації грошової маси Білорусі, Польщі, Росії та України в 2011 – I пол. 2020 рр. Графічне відображення результатів декомпозиції дисперсії змінних за Холецьким здійснено протягом 50 періодів (рис. 2).

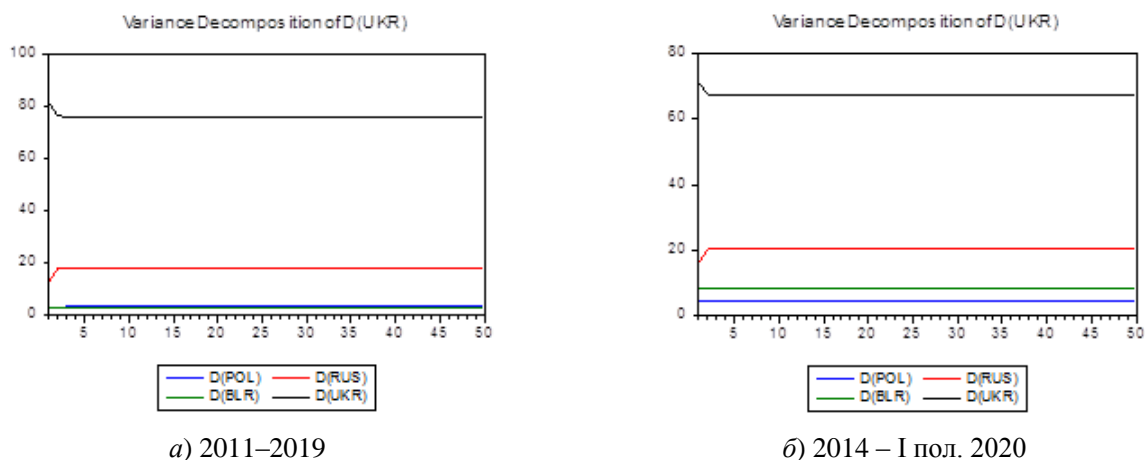


Рис. 2. – Декомпозиція дисперсії оціненої (а) та переоціненої (б) BVAR моделі доларизації України в 2011 – I пол. 2020 рр.

Як свідчать дані рис. 2, а, динаміка доларизації в Україні демонструє прояв залежності від аналогічних показників сусідніх держав. Так, помітним є вплив на рівні близько 20 % частки іноземної валюти в грошовій масі Росії на той самий показник України. Припускаючи, що це є проявом оцінювання моделі на даних, у т.ч., 2011–2013 рр., коли з політичних мотивів економіки двох країн почали зближуватися, було здійснено переоцінку на вибірці 2014 – I пол. 2020 рр., на двох лагах (рис. 2, б). Отримані результати загалом підтверджують попередній висновок і відрізняються більшим впливом решти країн: так, доларизація в Польщі пояснює близько 5 % доларизації в Україні, відповідний показник Білорусі – до 10 %.

Отже, економетричний аналіз виявив помітну залежність доларизації більш слабкої економіки України від більш потужних (Польщі, Росії), що пояснюється високим ступенем подібності розвитку монетарних процесів у ментально близьких країнах. Емпіричні висновки варто враховувати при формуванні стратегії валютної безпеки держави.

Література

1. Walerysiak G. (2015) Zjawisko dolaryzacji w systemach walutowych krajów rozwijających się. *Mysł Ekonomiczna i Polityczna*, Nr 4 (51), ss. 68–86.
2. Merollari K., Mosko A. (2015) The Level of Euroization of Albanian Economy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol. 4, No. 1, pp. 231–238.
3. Fabris N., Vujanović N. (2017) The Impact of Financial Dollarization on Inflation Targeting: Empirical Evidence from Serbia. *Journal of Central Banking Theory and Practice*, No 2, pp. 23–43.

YADAV DEVI PRASAD BEHERA,

Research Scholar (PhD.), PG. Dept. of Business Administration, Sambalpur University, Odisha, India, PIN – 768019

Under the Guidance of

DR. SAROJ KUMAR SAHOO,

Asst. Professor, PG. Dept. of Business Administration, Sambalpur University, Odisha, India, PIN – 768019

EFFECT OF COGNITION ON INVESTORS' RISK ABSORPTION: A STUDY FOR MARKETING OF FINANCIAL PRODUCTS (WITH SPECIAL REFERENCE TO MUTUAL FUND AND SIP)

The globalised world has seen many unfavourable moments, which has shaken it economically and psychologically. The great depression in 1932, the Suez crisis in 1956, the international debt crisis in 1982, the East Asian crisis, the Russian crisis in 1990, the Latin American debt crisis in 2002, the depression in 2007-08 and the European crisis in 2010 have shown the devastating impact on the financial health of world (Srinivas, 2011).

The world has also seen many financial crises arising out of pandemic and epidemics like SARS, Swine flu, H1N1 Virus, COVID-19 etc. (Bluedorn, Gopinath, & Sandri, 2020; Peckham, 2013). The impact of these world financial crisis affected in short term and in some cases, it has been extend to a long term impact (Merle, 2018). The financial crises in the globalised era just not limited to the extent of the country of origin but also affect many countries connected with international support system and international trade. Significant dependence on many developed nations for the capital investment costs India a lot, which resulted in many domestic crises. India's liberal Foreign Direct Investment (FDI) and Foreign Portfolio Investment (FPI) policies has been proved as a gain for the economic growth for many years but it has also made Indian economy vulnerable to external unforeseen dilemma. In the recent years, some significant world economic crises like the great crisis of United States of America in 2008 (Razack & Thimmaiah, 2014), the Japan crisis in 2011 (Lakshman, 2011), the Euro debt crisis in 2011-12 (Mukherjee, 2012) and the COVID-19 crisis in 2020 (Ramakrishnan, 2020) have shown the negative facets of the open economic policies. The participation of Indian domestic retail investors is very discouraging in the transactions of various financial products, ultimately the cause for the un-impressed Indian economy. The domestic contribution towards overall investment is less than 3 % in India which seems insignificant as compared to 55 % of United States of America (Agrawal, 2020). Only 40.8 million people in India have DEMAT account in the population of more than 1.36 billion (Sultana, 2020). The Indian investors, investing in mutual fund and systematic investment plan relating to equity market hold up to only 2.37 % and 85 % of the total investors comes from top 30 cities of India, which shows that India's financial system is just concentrating on the major cities and has failed significantly to draw attention of rural retail investors significantly (Nair, 2020). So it is essential encourage the retail domestic individual investors to invest in domestic capital market and which could be possible through understanding the investors' behaviour, mental processing of information, the brain mechanism (cognition as in this case), the risk bearing capacity for greater period with strategic behaviour (risk absorption in this case) and the impact of demographic factors in investment decision.

The study objectified to acknowledge the different dimensions of cognition or the brain mechanism, the sources of information and the impact on human behaviour towards investment. It is also purposed to understand the risk absorption traits of the human being and to understand the impact of it on the level of interest in investment. On the final section, the study focused on revealing the impact of the demographic variables on the degree of interest in investment.

Samples of 406 are collected through stratified random sampling method from four strata of Odisha (state of India) and data received was analysed through SPSS, 23v and AMOS, 21v. With the help of statistical methods and tools like structural equation modelling, descriptive statistics and MANOVA, we drew some measurement models explaining the dimensions of cognition and the traits of risk absorption and a structural model explaining the direct impact of the dimensions of cognition and the traits of risk absorption on the degree of interest in investment directly and indirectly or showing the combining effect.

It was found from the study that the different dimensions of cognition with respect to their sources of information and mental mechanism of interpretation the information are classified in to four categories. They are cold cognition (non-emotional), hot cognition (emotional), social cognition (current social environment) and meta cognition (learning process). The cold cognition is that mental processing which is based on the information processing ability to gain knowledge by an individual and making self driven decisions. Hot cognition is emotional driven mental processing, in which an investor is driven by information from peer and friends groups. Social cognition is the mental processing that is the result of social interaction. Meta cognition reflects criticality of thinking. It is the deeper level of thinking to understand, adopt, change and control the thought process. The study found that the different dimensions of investors' cognition significantly affect the degree of interest in investments. The study also reflected that different traits explaining investors' risk absorption capacity, which are the protracted investment, strategic planning, risk seeking and recurring investment in combination, affect significantly the degree of interest in investments. However the demographic variables have no significant interaction with the level or the degree of interest in investment this specific study.

In this context, the strategic planners or the investment managers must focus on the different dimensions of cognition while making their marketing strategies and provide information relevant for the investor to aware and make them understand about the market scenario, so that they can be encouraged and invest in the capital market or schemes of capital market like SIP and mutual funds. The marketers of the financial products or the financial services providers must concentrate on improving the risk absorption capacity of the investors, so that they can understand and take greater risk in investment. In this way we can encourage the domestic investor to participate in contributing capita to the economy and the economy, somehow can be self-reliant in the capital formation and can meet capital requirement.

Секція 3.

Інтелектуальний капітал економіки України та його значення в становленні інноваційно-інвестиційних систем

Н. П. БАЗАЛІЙСЬКА, Т. В. ГЛУШКО, О. В. СЕРЕВЕТНИК
Хмельницький національний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Розвиток будь-якої економіки та безпосередньо підприємств, особливо в сучасних умовах високої конкуренції, майже не можливий без активної спрямованості виробничих структур на інноваційно-інтелектуальну діяльність.

У зв'язку з цим ключовим інструментом розвитку будь-якої національної економіки нині стає інтелектуальний капітал – нова та більш складна форма капіталу зі значним соціально-економічним потенціалом, адже саме ефективне використання такого капіталу дозволяє значно підвищити якість продукції, інформації, нових управлінських технологій та виробничих інновацій, що є обов'язковою складовою економічної політики сучасного підприємства. Країнам, в яких активно формується і використовується інтелектуальний капітал, нові знання й високі технології, притаманний стійкий рівень економічного розвитку.

За своєю сутністю інтелектуальний капітал визначається як система певних складових, а саме взаємовідносин між економічними суб'єктами та відповідно певних характеристик, які визначають якість робочої сили, щодо постійного розвитку виробництва, на основі впровадження нових інновацій та технологій, а також щодо збільшення прибутку та підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Інтелектуальному капіталу притаманний вищий рівень розвитку, в порівнянні з іншими функціональними формами капіталу, на основі яких він розвивається, узагальнюючи в собі основні властивості всіх форм капіталу, не втрачаючи при цьому свій власний зміст.

Важливим етапом вивчення інтелектуального капіталу є дослідження його структури. Найбільш поширеним став підхід, що включає в себе три основні складники (рис. 1).

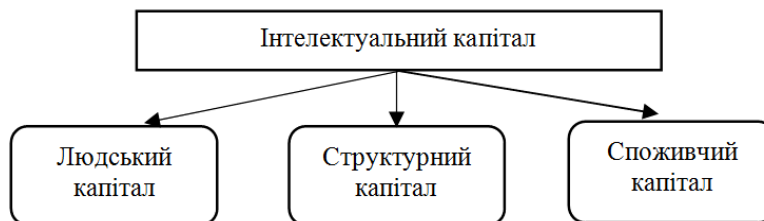


Рис. 1. Структура інтелектуального капіталу

Поділ інтелектуального капіталу на зазначені вище складники дозволяє більш точно аналізувати й оцінювати його рівень, розробляти заходи, спрямовані на його розвиток і реалізацію стосовно конкретних ринкових умов [1, с. 223].

Основним завданням формування та використання інтелектуального капіталу є збільшення прибутку підприємства за рахунок створення, реалізації та взаємодії його структурних елементів, що забезпечують ефективну діяльність.

На сьогоднішній день інтелектуальний капітал є головним чинником, що впливає на впровадження нових технологій у виробництво. Саме інтелектуальний капітал посідає лідируючі позиції у процесах формування та накопичення капіталу держави та, відповідно, саме він забезпечує і економічний розвиток країни в цілому та підвищує конкурентоспроможність країни на світовому ринку.

У сучасному економічному просторі, основним матеріальним вираженням інтелектуального капіталу є інновації, ноу-хау, патенти, ліцензії і т.д. [4, с. 380].

Сучасний досвід інформатизації галузей народного господарства дає розуміння того, що особливе значення в інтелектуалізації сучасних технологій управління розвитком реального сектору економіки має

перебудова системи формування інтелектуального капіталу, що повинна набути специфічних параметрів у межах сучасного ринкового середовища.

Можна стверджувати, що інтелектуалізація – це передумова відновлення зростання економіки України, яка забезпечить конкурентоспроможність вітчизняних підприємств на світовому ринку. Індикатором цього напрямку є формування інтелектуального капіталу. Тільки таким шляхом українські підприємства в умовах інтелектуалізації економіки зможуть забезпечити свою життєздатність, сформувані стійкі конкурентні переваги.

Як доводять результати функціонування провідних економічних систем світу, інтелектуальний капітал є домінантою економічного процесу на сучасному етапі розвитку багатьох державних утворень.

Процеси його формування, управління та накопичення визначають перспективи й орієнтири розвитку України – перехід до економіки інтелектуального типу. Це надасть нашій країні конкурентні переваги на світовому ринку завдяки формуванню та функціонуванню високоінтелектуальних галузей. Оскільки основним стратегічним ресурсом економічного зростання є інтелектуальний капітал національного господарства, то на сучасному етапі розвитку економіки необхідно забезпечити формування інтелектуального капіталу – єдиний механізм виходу з глобальної кризи.

Реалізація політики держави, спрямованої на пріоритетний розвиток нематеріальних активів бізнесу, а саме інтелектуального капіталу, сприятиме модернізації виробництва, підвищенню рівня конкурентоспроможності економіки в цілому та суб'єктів господарювання, які функціонують на вітчизняному ринку [2, с. 127].

Отже, масштабність і складність глобалізаційних процесів економіки зумовлюють прагнення України до становлення інтелектуалізації економіки як нового способу виробництва, що визначається прогресом науки й техніки, розвитком високих технологій та наукомістких виробництв, що в свою чергу потребує ефективного формування та використання інтелектуального капіталу.

Тож українським підприємствам необхідно прийняти важливість моменту і взяти на озброєння накопичений інструментарій щодо формування інтелектуального капіталу, впроваджувати експертні системи моніторингу стану та процесів його створення, цілеспрямовано впливати на найважливіші фактори його зростання.

Література

1. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. – Суми : Університетська книга, 2019. – 864 с.
2. Мурашко М. І. Інтелектуальний капітал як елемент економічного зростання України / М. І. Мурашко // Соціально-економічний розвиток. – 2017. – С. 116–129.
3. Попело О. В. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції в розвитку України / О. В. Попело // Економіка і регіон. – № 2 (51) – 2015. – С. 66–78.
4. Теорія та практика управління розвитком економіки : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (10 жовтня 2019 р.; м. Київ) / Відпов. за вип. С. Остапчук. – Київ : ТОВ «ВІПО», 2019. – 480 с.

Н. П. БАЗАЛІЙСЬКА, В. О. КОГУТ
Хмельницький національний університет

ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ У РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Загальносвітові тенденції трансформації соціально-економічних систем і глобалізаційні процеси світової економіки супроводжуються глибокими соціальними суперечностями і загостренням масштабних соціальних проблем, що негативно позначається на системі управління кадровим забезпеченням діяльності підприємств усіх галузей, рівнів управління, організаційно-правових форм. Очевидним є факт, що питання забезпечення конкурентоспроможності підприємств сьогодні, в умовах глобалізації національної економіки, зумовлюється не тільки технологіями ведення бізнесу, але й етичними, культурними та соціальними чинниками. Саме вони в сприятливих умовах дають якісний імпульс для розвитку економіки, забезпечують її інтенсивне зростання.

Забезпечуючи ефективність діяльності підприємства через рівень продуктивності праці, фахові знання та навички, професіоналізм та новаторство, ставлення до виконання своїх обов'язків, персонал підприємства став стратегічним його ресурсом. Для керування ними потрібна дієва система управління та ефективні методи. Етап переходу від еклетики та організації до системності можна вважати вже завершеним. Сучасна практика менеджменту персоналу характеризується чисельними теоретичними та практичними розробленнями щодо формування, функціонування та розвитку систем управління персоналом. Водночас потенціал використовуваних методів, способів та інструментів майже вичерпаний, тому пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів зміщується у площину розвитку інноваційних персонал-технологій.

В даний час інноваційна активність організацій в Україні залишається на рівні 10–11 %, вага інноваційних товарів і послуг в сукупному обсязі відвантажених товарів і робіт становить всього 1,5 %. У зарубіжних країнах частка інноваційних товарів в загальному обсязі їх випуску сягає 20–45 %. В середньо розвинутих країнах більше 50 % приросту ВВП досягається завдяки знанням і інтелекту людини [1, с. 49]. За статистичними даними провідних американських компаній, що займаються активною інноваційною діяльністю, вкладення в інтелектуальний капітал дозволяють отримати віддачу в 5–6 разів більшу в порівнянні з інвестуванням в матеріальне виробництво [2, с. 142].

Роль інтелектуального капіталу в інноваційній діяльності компаній складно переоцінити. Інтелектуальний капітал – це нагромаджена у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, творчості, здібностей, взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва. Саме він задає режим оновлення технології виробництва і його продукції, а також їх темп, що в подальшому стає основною конкурентною перевагою на ринку [1, с. 50]. Складовими інтелектуального капіталу є людський, структурний (організаційний) і реляційний (соціальний) капітал. У процесі інноваційної діяльності важлива роль відводиться творчим здібностям людей, їх інтелекту, творчим здібностям, вмінню знаходити нестандартні рішення складних завдань [3, с. 142].

Активізація інноваційних процесів в усіх сферах діяльності призвела до розвитку персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу, які засновані на удосконаленні бізнес-процесів на підприємстві, зокрема процесу управління персоналом. У цьому випадку йдеться про реінжиніринг. Серед основних переваг такого підходу виділяють простоту проведення оптимізації як самих процесів з точки зору їх організації, синхронізації та взаємоузгодженості, так і ресурсів, що споживаються процесами, особливо людських (табл. 1).

Таблиця 1

Інноваційні персонал-технології як складові розвитку інтелектуального капіталу підприємства

Персонал-технологія	Особливості технології	Підсистема управління ІК
Інноваційні персонал-технології позикової праці		
Лізинг персоналу	Форма тимчасового або строкового залучення персоналу, що дає змогу вирішити проблеми підприємства в умовах зміни пріоритетних напрямів діяльності; в умовах необхідності зменшення витрат на персонал, але потреба у ньому залишається. Залучення персоналу для тимчасової зайнятості	Аналіз та планування персоналу, підбір та наймання персоналу, організація трудових відносин, атестація та ротация персоналу
Аутсорсинг	Передача здійснюваних у межах підприємства завдань, функцій і процесів, зокрема деяких непрофільних функцій спеціалізованої компанії. Пов'язано це з тим, що окремі функції (інформаційні, маркетингові, фінансові тощо) працівники спеціалізованих компаній виконують краще	
Аутстафінг	Співробітники, що раніше числилися в штаті компанії-замовника, переводяться в організацію, що надає послуги з аутстафінгу, тобто дана організація оформлює у свій штат вже наявний персонал підприємства формальним роботодавцем, що дає змогу вирішити питання тимчасового вивільнення працівників, для яких на даний момент немає праці	
Інноваційні навчальні персонал-технології		
Коучинг	Здійснюється методом безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим в процесі їх взаємодії. Відбувається у формі наставництва, консультування. Ефективний інструмент персонального та особистісного розвитку, який сприяє розкриттю та реалізації внутрішнього потенціалу людини, й підвищення на цій основі ефективності праці	Навчання та підвищення кваліфікації персоналу, мотивація персоналу
Персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу		
Реінженіринг	Радикальна перебудова (перепроєктування) бізнес-процесів підприємства для отримання істотних ефектів. Його використання може сприяти як підвищенню ефективності управління персоналом за рахунок удосконалення цього процесу, а також дасть змогу підвищити ефективність праці персоналу підприємства	Створення умов праці
Персонал-технології стимулювання персоналу		
Внутрішній маркетинг	Використання маркетингового підходу до управління персоналом, який полягає у формуванні, стимулюванні, координуванні та інтеграції персоналу з метою забезпечення задоволення споживача через процес взаємодії з мотивованим і клієнтоорієнтованим персоналом, який розуміє своє місце у досягненні стратегічної мети діяльності підприємства й працює з максимальною відданістю	Мотивація персоналу, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, організація трудових відносин, створення умов праці, соціальний розвиток та партнерство

Загалом розвиток персонал-технологій має світовий характер, більшість з них розробили та почали використовувати провідні європейські, японські та американські компанії, кожна з яких має свої особливості.

Проблемним для вітчизняного законодавства залишається використання окремих з назв персонал-технологій, що ускладнює правове забезпечення їх використання, для прикладу можна навести персонал-технологію лізинг персоналу.

Так управління персоналом, шляхом його інтелектуалізації, має на меті розвиток у індивіда його персонального капіталу: індивідуальних інтелектуальних та емоційних якостей та трансформацію їх у інтелектуальні продукти та ресурси підприємства. Що дозволяє підприємству збільшити інтелектуальний капітал та забезпечити власну інтелектуальну безпеку.

Література

1. Газізуллін Ф. Г. Інтелектуальний капітал і формування інноваційної економіки / Ф. Г. Газізуллін, Н. В. Ведін // Проблеми сучасної економіки. – № 1. – 2017. – С. 49–51.
2. Томчук Д. А. Інтелектуальний капітал та інновації: особливості взаємозв'язку / Д. А. Томчук // Молодий вчений. – 2017. – № 8. – С. 142–146.
3. Сем'ян О. В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 4 (16). – С. 141–145.

М. І. БОНДАРЕНКО, А. В. СЛИВА
Хмельницький національний університет

СУТНІСТЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

На сьогоднішній день поняття «інтелектуальний капітал» немає свого єдиного визначення. Інтелектуальний капітал часто ототожнюють з іншими поняттями, наприклад з людським капіталом. Перед нами постає завдання підтвердити чи спростувати тотожність цих двох понять.

Питанням визначення сутності поняття «інтелектуальний капітал» були присвячені праці таких науковців як Антохов А. А., Грішнова О. А., Попело О. В., Понедільчук Т. В., Літвінов О. С., Ковальська Л. Л. Праці цих авторів є фундаментальними та становлять базу для подальшого дослідження.

Основою теорії інтелектуального капіталу стала теорія людського капіталу. Разом з тим, на нашу думку, в умовах переходу до інформаційного суспільства, коли з'являються галузі, засновані на унікальних здібностях людей, а масове виробництво висуває вимоги до працівника як до творчої людини, слід зазначити недостатність аналітичного інструментарію теорії людського капіталу. У сучасних умовах теорія людського капіталу виявляється вузькою і не охоплює всіх глобальних змін, що відбуваються з людиною як виробничим чинником [6, с. 66].

Аналізуюючи думки вчених стосовно визначення інтелектуального капіталу, Понедільчук Т. В. зазначав, що їх можна поділити на дві основні групи:

- 1) інтелектуальний капітал ототожнюється тільки з людським фактором;
- 2) інтелектуальний капітал – це розширена система, процеси і структура якої представлені пошуком оптимальної інтелектуальної ефективності і відносин між колегами [5].

Так, Понедільчук Т. В. зазначав, що перший напрямок було виокремлено, В. Л. Хадсоном, який визначив людський інтелектуальний капітал як комбінацію генетичної спадщини, художньої освіти, досвіду, ставлення до життя і бізнесу [5].

Антохов А. А. вважав, що «інтелектуальний капітал – це активи, які є результатом вкладень в освіту і науку, виробниче навчання, підвищення кваліфікації, пошук інформації на ринку праці, мотивацію та цінності» [1, с. 33].

На думку Грішнкової О. А., «інтелектуальний капітал являє собою інтелектуальні здібності людей у сукупності зі створеними ними матеріальними й нематеріальними засобами, які використовуються в процесі інтелектуальної діяльності людиною індивідуально або в рамках певного колективу і підвищують ефективність праці й доходи» [2, с. 35].

Літвінов О. С. дає наступне визначення даного поняття: «інтелектуальний капітал – це сукупність соціально-економічних відносин, які пов'язані із створенням, використанням та відтворенням знань» [4, с. 100].

Ковальська Л. Л. описувала інтелектуальний капітал як систему інтелектуальних цінностей (професійні знання, кваліфікація, досвід, раціоналізаторська активність, інші нематеріальні активи), які в процесі трансформації забезпечують одержання соціо-еколого-економічного ефекту та формування підприємницької майстерності щодо створення власної справи [3, с. 103–104].

Найширше визначення подає Попело О. В., який стверджує, що «інтелектуальний капітал включає сукупні знання, якими володіє організація в особі своїх співробітників, а також у вигляді методологій, патентів та взаємозв'язків. Він об'єднує людський і структурний капітал, ураховує можливість майбутніх доходів фірми з точки зору внеску людини, його здатності постійно створювати і породжувати ще більшу вартість» [6, с.70].

Отже, серед усіх проаналізованих визначень, можна зробити висновок, що поняття людського та інтелектуального капіталу дійсно є тісно пов'язаними, проте інтелектуальний капітал є більш ширшим значенням, тому дане поняття краще розглядати саме як розширену систему.

Література

1. Антохов А. А. Взаємовпливи людського капіталу та інноваційного розвитку економіки // А. А. Антохов / Бізнес навігатор. Науково-виробничий журнал. 2018. – Вип. 1–2 (44). – С. 32–36.
2. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О. А. Грішнова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 1(7). – С. 34–42.
3. Ковальська Л. Л. Інтелектуальний капітал як чинник розвитку підприємницької майстерності / Л. Л. Ковальська // Економічний форум. – 2017. – № 2. – С. 101–106.
4. Літвінов О. С. Визначення сутності інтелектуального капіталу / О. С. Літвінов // Modern Economics. – 2018. – № 11. – С. 98–104.
5. Понедільчук Т. В. Інтелектуальний капітал: сутність та методи оцінки [Електронний ресурс] / Т. В. Понедільчук // Ефективна економіка. – 2014. – № 6. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_6_77.
6. Попело О. В. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні / О. В. Попело // Економіка і регіон. – 2015. – № 2. – С. 66–78.

Н. В. ВАЛЬКОВА, В. Г. ЛОПАТОВСЬКИЙ, А. В. НАЛЕПА
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ МАТЕРІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ ЧЛЕНАМ ПРОФСПІЛКИ

З метою захисту прав працівників практично у кожній організації створюється профспілкова організація. Вона відстоює інтереси працівників перед роботодавцем, а також організовує та проводить культурно-масову, спортивну, оздоровчу роботи в організації. У рамках таких заходів членам профспілки надаються різні виплати (матеріальна допомога, подарунки, відшкодування вартості путівок тощо).

Щорічно на засіданні комітету Вільної профспілки працівників Хмельницького національного університету при затвердженні кошторису обговорюється та затверджується структура видатків профспілки на наступний рік, фіксується орієнтовний відсоток видатків на матеріальну допомогу членам профспілки та витрат на компенсацію оздоровлення їх дітей (відшкодування вартості путівок).

Рішення про здійснення фактичних виплат членам профспілки приймається комітетом профспілки щомісячно на засіданні та оформляється протоколом. Для отримання матеріальної допомоги члени профспілки подають заяву (клопотання), у якій обґрунтовують потребу в отриманні матеріальної допомоги, надаючи при наявності підтверджуючі документи (наприклад, копії виписки з лікарні, листка непрацездатності, путівки у санаторій тощо). Для фіксації цих виплат у кварталній звітності з податку з доходів фізичних осіб (форма 1-ДФ) члени профспілки подають інформацію про індивідуальний податковий номер платника податків.

При нарахуванні матеріальної допомоги, необхідності її оподаткування та відображення у обліку потрібно щорічно орієнтуватися на зміни податкового законодавства. Зокрема, у 2020 році характерні такі обмеження при нарахуванні та оподаткування різного виду матеріальних допомог з боку профспілкової організації своїм членам:

– не підлягає оподаткуванню матеріальна допомога на поховання, яка надається профспілковою організацією, у будь-якому розмірі (при обов'язковій наявності копії свідоцтва про смерть) (ст. 165 пункт 1.22 Податкового кодексу України);

– не підлягає оподаткуванню вартість орденів, медалей, знаків, кубків, дипломів, грамот, квітів, якими відзначаються працівники, інші категорії громадян та/або переможці змагань, конкурсів (ст. 165 пункт 165.1.38 ПКУ);

– не оподатковуються подарунки (а також призи переможцям та призерам спортивних змагань) у частині, що не перевищує 25 відсотків однієї мінімальної заробітної плати (у розрахунку на місяць), встановленої на 1 січня звітного податкового року (1180,75 грн у 2020 році) (ст. 165 пункт 165.1.39 ПКУ). У зв'язку із внесенням змін до Податкового кодексу України у 2020 році якщо подарунок має вартість більшу за 1180,75 грн, то: його частина у розмірі 1180,75 грн не оподатковується, а його частина, яка перевищує 1180,75 грн оподатковується на загальних підставах;

– не оподатковується вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування, у тому числі на реабілітацію інвалідів, на території України платника податку та/або його дітей віком до 18 років, які

надаються йому безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) професійною спілкою, до якої зараховуються профспілкові внески платника податку-члена такої професійної спілки, створеної відповідно до законодавства України, або за рахунок коштів відповідного фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування (ст. 165 пункт 165.1.35 ПКУ).

Неоподатковувана нецільова благодійна допомога, надана члену профспілки, відображається в Податковому розрахунку за формою № 1ДФ з ознакою доходу «167» або «169», оподатковувана нецільова благодійна допомога (її частина) – з ознакою доходу «126» як дохід у вигляді додаткового блага.

Для виплати матеріальної допомоги, голова комітету ВПП ХНУ отримує на корпоративну картку кошти з поточного рахунку відповідно до суми, зафіксованої у протоколі комітету, і разом із заступником голови комітету здійснює виплати, фіксуючи їх у щомісячних відомостях виплати матеріальної допомоги членам профспілки. При отриманні допомоги члени профспілки ставлять підпис у цій відомості, підтверджуючи факт її одержання.

За результатами кожного року на підсумковому засіданні комітету ВПП ХНУ здійснюється обговорення та затвердження фінансового звіту за результатами діяльності, де наводиться інформація про загальну суму витрат комітету на виплату матеріальної допомоги, витрат на компенсацію оздоровлення їх дітей (відшкодування вартості путівок).

В умовах адаптивного карантину у режимі онлайн-засідань члени комітету Вільної профспілки працівників Хмельницького національного університету вирішили збільшити відсоток видатків на матеріальну допомогу та підвищити розмір матеріальної допомоги, яка буде надаватися членам профспілки, які постраждали від коронавірусу.

Внаслідок аналізу структури видатків останніх років комітету Вільної профспілки працівників Хмельницького національного університету варто відзначити зменшення питомої ваги видатків на оплату праці з нарахуванням на неї у загальній структурі видатків профспілкового комітету та зростання видатків на організацію відпочинку та оздоровлення викладачів, співробітників та їх дітей, що оцінюється позитивно. Найбільшу частину у видатках профспілкового комітету займає придбання подарункової продукції, яка безкоштовно роздається членам профспілки у якості подарунків до Нового року, Дня захисника Вітчизни, Міжнародного жіночого дня.

З метою удосконалення організації обліку виплат членам профспілки комітетом Вільної профспілки працівників Хмельницького національного університету розглядається варіант переходу на безготівкове перерахування сум матеріальної допомоги на карткові рахунки працівників університету, що в умовах адаптивного карантину може розглядатися, як варіант, що оптимізує швидкість перерахування коштів та зменшує фізичний контакт між працівниками. Розглядається також варіант подачі заяв на отримання матеріальної допомоги на електронну пошту комітету ВПП ХНУ, до яких слід додавати інформацію про картковий рахунок отримувача допомоги.

М. Д. ВЕДЕРНИКОВ, В. В. БЕРЕЗЮК
Хмельницький національний університет

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Проблемами управління персоналом вже багато років займаються вітчизняні та закордонні вчені. Існує значна кількість напрацювань, які використовуються як при формуванні теоретичного підґрунтя, так і при здійсненні практичної діяльності. Питання управління персоналом досліджувались багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими такими як: Г. Деслер, С. Паркінсон, Д. Кеннеді, Л. Балабанова, Л. Новаковська, А. Лоран, Ю. Палеха, В. Яровий, Г. Дмитренко, О. Грішкова, Ч. Джейкобс А. Дударь, Я. Мейтланд та ін.

Метою є дослідження зарубіжного досвіду управління персоналом і виявлення способів можливого застосування його на українських підприємствах.

Сучасний стан вітчизняної системи управління персоналом зумовлений специфічними умовами перехідного періоду. Його основними особливостями є практична відсутність зв'язків між підприємствами та неузгодженість їх спільної діяльності, нестабільність законодавчо-нормативної бази, практична відсутність економічної та політичної стабільності, свобода господарської діяльності [2].

Персонал – це головна ланка в діяльності будь-якого підприємства, тому у розвинених країнах приділяється велика увага людським ресурсам.

У системі заходів реалізації економічної реформи особливе значення надається підвищенню рівня роботи з кадрами, постановці цієї роботи на міцний науковий фундамент, використанню накопиченого протягом багатьох років вітчизняного і зарубіжного досвіду [1].

Сьогодні у світовій практиці використовуються декілька основних моделей управління персоналом. Найбільш поширеною є американська модель. З іншого боку, японська модель управління персоналом користується все більшим впливом внаслідок успіхів японських товаровиробників. Разом з тим, оскільки японська модель багата в чому пов'язана з японською культурою, яка має свої унікальні відмінні особливості, не всі її елементи, в сфері управління персоналом можна з успіхом поширювати на інші країни. У

будь-якому випадку американську і японську модель прийнято розглядати як такі, що знаходяться на різних полюсах, в першу чергу, з точки зору орієнтації на індивідуалізм (США) і колективізм (Японія).

Американська філософія бізнесу побудована на традиціях конкуренції та заохоченні індивідуалізму робітників з чіткою орієнтацією на прибуток компанії і залежність власного доходу від нього. Характерною рисою є чітка постановка цілей і задач, висока оплата персоналу, заохочення споживацьких цінностей, високий рівень демократії в суспільстві, соціальні гарантії [4].

Особливістю системи управління персоналом США є використання найбільш доцільної системи оплати праці, постійна атестація службовців з метою кар'єрного просування, оцінка ефективності організації праці та оснащення робочих місць працівників. На підприємствах здійснюється постійна оцінка заслуг працівників [2].

Основна причина успіхів японської економіки криється в методах управління. Використовуються головним чином дві групи методів: «канбан» («точно вчасно») і «комплексне управління якістю» («нуль дефектів»), відповідно до яких і будується робота з персоналом, ведуться його виховання, добір і формування резерву.

Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі працівників. Начальник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, надавати їм необхідну підтримку і допомогу, формувати гармонійні відносини. Як правило, в японських фірмах немає докладних посадових інструкцій, а положення про структурні підрозділи носять загальний характер. Співробітник, що направляється на роботу отримує лише довідку про призначення, що інформує про те, що з такого-то числа він призначається в такий-то відділ на такий-то тарифний розряд, без вказівки конкретних обов'язків, сфери відповідальності або терміну роботи. Поступивши в підрозділ, працівник опановує трудові операції й особливості міжособистісних відносин у колективі за підтримки колег по роботі і безпосереднього керівника. Організація робочого місця і виробничих приміщень всляко сприяє колективній праці [4].

Що стосується вітчизняного досвіду в сфері управління персоналом, то важливу роль в українському менеджменті відіграє інтуїтивний пошук оптимальних рішень у сфері управління персоналом. І такий підхід є недостатнім. Часто на керівні посади призначають тих, хто стане найбільш лояльним до осіб, які їх призначили. А багато топ-менеджерів, які працюють на малих і великих підприємствах, нерідко виконують роль кризових менеджерів, які рятують підприємство від повного розвалу.

На українських підприємствах все частіше намагаються впровадити закордонний досвід управління персоналом, але для цього треба враховувати, що український менталітет поєднує американський дух індивідуалізму і японські працездатність і прагнення до вдосконалення [5].

Зарубіжна практика управління персоналом спрямована насамперед на формування ефективно працюючого колективу, який за рахунок високої вмотивованості та професіоналізму буде досягати високих результатів діяльності. Саме тому іноземну практику необхідно використовувати на вітчизняних підприємствах, але водночас не забувати про багаторічний вітчизняний досвід та особливості політичної та економічної ситуації.

Література

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – Київ : ЦУЛ, 2009. – 501 с.
2. Волянська-Савчук Л. В. Сучасне поняття системи управління персоналом / Л. В. Волянська-Савчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 7. – Ч. 2. – С. 149–153.
3. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-е вид., перероб. і доп. – Київ : Кондор, 2006. – 308 с.
4. Vedernikov, M., Zelena, M., Volianska-Savchuk, L., Litinska, V. & Boiko, J. (2020). Management of the Social Package Structure at Industrial Enterprises on the Basis of Cluster Analysis. TEM Journal, 9(1), P. 249–260.
5. Мороз М. М. Зарубіжний досвід управління персоналом / М. М. Мороз // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20. 10. – С. 189–194

М. Д. ВЕДЕРНИКОВ, А. В. МІХАЛЕЦЬ

Хмельницький національний університет

КОУЧИНГ ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ ІМІДЖ-СУПРОВОДУ ПУБЛІЧНОЇ ПЕРСОНИ

Стрімкий розвиток сучасних соціальних процесів в нашому суспільстві вимагає пошуку нових шляхів, ідей і засобів для ефективного управління персоналом. Однією з таких сучасних ідей і є коучинг, реалізація якого допоможе керівникам досягти успіху в управлінні персоналом. Досить нове поняття на теренах нашої держави та досить поширене і широко використовуване поняття закордоном.

Вчені по-різному трактують поняття «коучинг», тому ми проаналізували та систематизували деякі із них (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення поняття «коучинг»

Автор	Визначення
Джон Уйтмор [4, с. 21]	Розкриття потенціалу людини, щоб максимізувати свої власні результати. Що допомагає і вчитися, а не вчити і
І. Петровська [2, с. 160]	Інструмент для оптимізації людського потенціалу та ефективної діяльності
Н. Томашек [3, с. 52]	Новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників
В. Гурієвська [1, с.34]	Стратегія досягнення будь-яким працівником успіху та сучасний інструментарій розвитку персоналу, а не просто методикою, призначеною для виявлення слабких сторін особистості

На нашу думку, коучинг – це технологія, яка є цілеспрямованою та орієнтованою на результат, в якій тренер сприяє підвищенню продуктивності праці, життєвого досвіду, самостійного навчання і зростання особистості.

У процесі коучингу відбувається розкриття потенціалу людини, розвиток професійних та особистих якостей завдяки чому розвиваються нові здібності і навички, які підвищують ефективність роботи та покращують якість життя людини в цілому.

В свою чергу, коучинг забезпечує високі стандарти виконання завдань, підтримує систему партисипативного управління, створює атмосферу, яка стимулює креативність, генерацію нових ідей і є надійним фундаментом інтегрованості працівників на підприємстві, так як проявляється через підтримку, співпрацю та партнерство, допомагає набутти нових конкурентних переваг.

Сьогодні, в більшості передових компаній, коучинг є дієвою складовою концепції управління людськими ресурсами, оскільки застосовується при плануванні, відборі, адаптації, мотивації, навчанні та розвитку, атестації і оцінці персоналу.

А також коучинг застосовується для імідж-супроводу публічної особи. Це означає, що публічна особа, яка має бажання підняти свій «імідж» на високий рівень, але не знає як це зробити, звертається до послуг коучер – це людина-професіонал, яка в короткі терміни, допоможе підвести клієнта на вірний шлях для самостійного вирішення проблеми і допоможе досягнути поставленої мети. Так, робота з коучем – це досягнення певної мети, нових позитивно сформульованих результатів у житті.

Тобто, коучинг в роботі організації являє собою беззупинний процес співробітництва менеджера і службовця (консультанта і бізнесмена), що сприяє успішній діяльності компанії. Варто зауважити, що коучинг, слід застосовувати тоді, коли людина не перестала хотіти більшого, і готова до змін.

Так, багато публічних людей, керівників організацій, бізнесменів, використовують коучинг для покращення свого «іміджу». Для того щоб коучинг став не просто технологією, використовувався як імідж-супровід особистості, ми пропонуємо дотримуватись етапів, які допоможуть сформувати або покращити «імідж» (рис. 1).

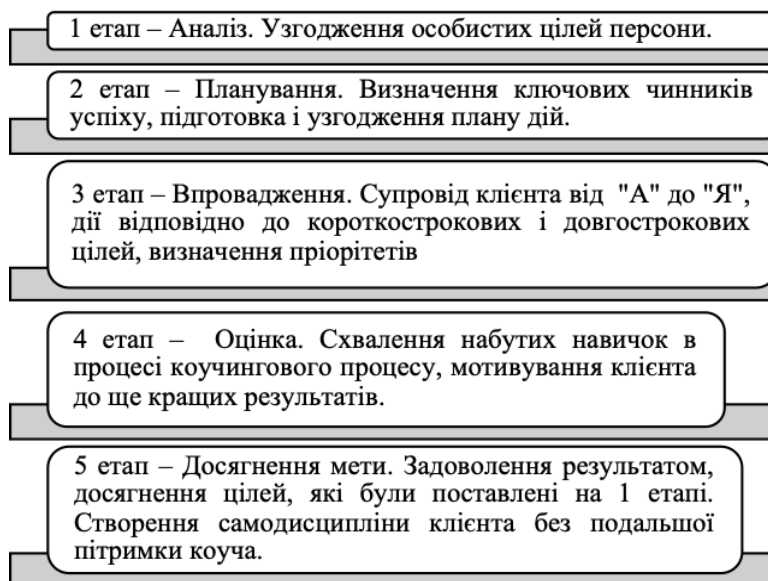


Рис. 1. Етапи коучингу

Дотримуючись усіх цих етапів, коучингу можна застосовувати як імідж-супровід особистості. Так, людина зможе досягнути тих цілей і тієї мети, які колись здавались нереальними. На нашу думку, коучинг навчить людини думати по-новому, навчить долати бар'єри і здійснить позитивний вплив на подальшу кар'єру особистості.

Чому саме коучинг є імідж-супроводом особистості? Тому що коучинг змушує змінюватись людину, підвищує продуктивність змінює погляди, думки, додає впевненості, морального духу, самостійності, що в свою чергу, створює позитивний «імідж» людини, який в подальшому і є основною рушійною силою для досягнення цілей і мети особистості. Сьогодні, кожна успішна людина для покращення свого «іміджу» своєї «репутації» користується технологією коучингу.

Отже, коучинг – це сучасний інструментарій розвитку особистості, який використовує механізми створення передумов для максимального саморозкриття потенціалу особистості, включаючи і професійне самоусвідомлення та лідерство, самовдосконалення та саморегуляцію. В цілому унікальність процесу коучингу, полягає в додатковому використанні можливостей людини в саморозкритті, самовдосконаленні і самореалізації, що сприяє створенню і покращенню «іміджу» особистості.

Література

1. Гурієвська В. Коучинг як прикладна технологія державного управління / В. Гурієвська // Вісник Нац. Акад. держ. упр. при Президенті України. – 2011. – Вип. 1. – С. 32–39.
2. Петровська І. Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу / І. Р. Петровська, Р. Д. Бала // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2010. – № 20. – С. 158–161.
3. Томашек Н. Системний коучинг. Целеорієнтований підхід в консультуванні / Н. Томашек ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарний центр, 2008. – 176 с.
4. Уитмор Д. Коучинг високої ефективності / Д. Уитмор ; пер. с англ. – М. : Междунар. акад. корпоратив. управління и бизнеса, 2005. – 168 с.

М. Д. ВЕДЕРНИКОВ, І. О. СІЖУК
Хмельницький національний університет

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ, ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Постановка проблеми. Сьогодні розвиток та успішне функціонування підприємства певною мірою залежить від персоналу, оскільки саме він відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності та стабільного темпу розвитку будь-якого бізнесу. Забезпечення кадрової безпеки підприємства створює передумови як для продуктивної роботи персоналу, так і для ефективного функціонування системи економічної безпеки підприємства, як запоруки його стабільного розвитку.

Метою дослідження є теоретичне і методологічне дослідження сутності поняття «кадрова безпека підприємства», а також обґрунтування її місця і ролі в системі управління персоналом.

Поняття «кадрова безпека» підприємства є похідним від поняття «безпека» взагалі. Варто зазначити, що на сьогодні серед фахівців і вчених, які займаються цією проблемою, не існує єдиної думки з приводу визначення сутності поняття «безпека підприємства».

Суб'єктом кадрової безпеки на підприємстві виступає служба управління персоналом, яка займається дослідженням і регулюванням кадрових ризиків, основною метою якої є виявлення, контроль, ліквідація і моніторинг потенційних загроз, що виходять від персоналу. З точки зору служби управління персоналом, всі кандидати на посаду в компанію, разом зі справжніми співробітниками, повинні розглядатися як потенційна загроза кадровій безпеці.

Так як суб'єктом кадрової безпеки виступає служба з управління персоналом, то кадрова безпека сукупно з іншими основними функціями цієї систем знаходить своє місце серед них і проходить через всі етапи цієї взаємодії. Всі основні функції системи управління персоналом органічно пов'язані між собою і представляють засіб ефективної взаємодії з персоналом, кадрова безпека також знаходить своє місце серед них, неявно проходить через всі етапи цієї взаємодії, але стає функцією тільки у випадку усвідомленого управління нею. У зв'язку з цим, перед менеджментом організації та безпосередньо службою управління персоналом повинні стояти завдання щодо забезпечення кадрової безпеки.

Аналіз існуючих теоретичних підходів до виділення функцій управління персоналом дозволяє зробити висновок, що в економічній літературі забезпечення кадрової безпеки як самостійна функція управління персоналом не розглядається. Однак всі функції управління персоналом спрямовані на роз-

виток компанії, підтримку її стабільності, розвиток людських ресурсів, забезпечення захищеності інтересів як персоналу, так і організації, а, значить, і забезпечення кадрової безпеки.

Визначимо принципи, що спричиняють вплив на систему кадрової безпеки:

1. Цілісність.
2. Терміновість.
3. Надійність або постійність.
4. Правомірність.
5. Економічність.
6. Комунікативність або узгодженість.
7. Сукупність відкритості та приватності.
8. Професіоналізм.

Визначальним і початковим при формуванні системи забезпечення кадрової безпеки організації є її стратегія, яка представляє собою «... сукупність пріоритетних цілей і управлінських підходів, реалізація яких забезпечує захист організації від будь-яких загроз, пов'язаних з функціонуванням кадрового напрямку її діяльності». Ця стратегія є складовою корпоративної стратегії економічної безпеки і повинна враховуватися при формуванні стратегії управління людськими ресурсами організації.

Таким чином, забезпечення кадрової безпеки може гарантувати стабільну і максимально ефективну діяльність підприємства і високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Висновки. Кадрова безпека – це процес запобігання впливів на економічну безпеку підприємства за допомогою ліквідації чи зниження ризиків і різноманітних загроз, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Є вісім принципів, які спричиняють вплив на систему кадрової безпеки. Кадрова безпека підприємства як складова системи економічної безпеки підприємства відображає рівень безпеки основного ресурсу підприємства – його працівників. Діяльність із забезпечення кадрової безпеки не є окремим напрямком у функціях менеджера з персоналу, а лише доповнює їх.

Література

1. Халіна О. В., Козаченко Н. О. Основні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємства; Економічні дослідження [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nz.uad.lviv.ua/static/media/2-55/15.pdf>
2. Сорока О. В. Забезпечення кадрової безпеки як функція управління персоналом; Вісник соціально-економічних досліджень; Підручник; Одеса: 2018, 53 с.
3. Єременко А. О. Полозова Т. В. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства; наукова стаття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <file:///C:/Users/User/Downloads/20896-396-1-10-20200409.pdf>
4. Кадрова забезпечення економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidru4niki.com/84410/ekonomika/kadrove_zabezpechennya_ekonomichnoyi_bezpeki_pidpriyemstva

Л. В. ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК, Ю. А. ДУБЛІЙ
Хмельницький національний університет

КОРПОРАТИВНИЙ СТИЛЬ ЯК ЗОВНІШНЯ СКЛАДОВА ІМІДЖУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В сучасному світі, одним із важливих аспектів сприйняття організації є її імідж. Передусе формуванню іміджу організації, корпоративний стиль – це система візуального визнання фірми, тобто це комплекс усіх тих засобів, які відрізняють одну компанію від іншої [1, с. 75].

Також, ми хочемо зауважити, що поряд із визначенням «корпоративний стиль», сьогодні використовують таке поняття як «фірмовий стиль», що в свою чергу, містить у собі дві складові: зовнішні образи і характер поведінки на ринку.

Зовнішній образ створюється такими складовими: єдиним стильовим оформленням товарного знаку, логотипа, ділової документації, фірмової колірної гама, вивіски, фірмового одягу, дизайну і т.д. (рис. 1). Характер поведінки на ринку визначається взаєминами фірми і її представників з партнерами, замовниками, постачальниками, банками, конкурентами.

Фірмовий стиль організації передбачає наявність оригінального логотипу як основи візуального представлення про вашу компанію. Фірмовий колір є одним із найважливіших елементів фірмового стилю та сприяє реалізації важливої комунікативної функції.

Також слід звернути увагу на те, що створення корпоративного стилю відбувається у декілька етапів:

1 етап – Конкурентний аналіз. На цьому етапі, слід заочно познайомитись із компаніями-конкурентами, порівняти усі наявні стилі в розглянутих компаніях, зважити усі за і проти, звернути увагу на помилку, і створити унікальний стиль для власної компанії.

2 етап – Аналіз переваг власної компанії (організації). Варто дуже ретельно зрозуміти власні переваги по відношенню до інших компаній.

3 етап – Створення ідеї. Сформувані влучний образ, який в подальшому послужить основою для формування іміджу організації.

4 етап – Розробка корпоративного стилю. Логотип – це основа створення будь-якого стилю, який включає в себе унікальне, індивідуальне зображення назви організації, основними елементами логотипу є: символи, спеціальні знаки, кольори, шрифти і т.д.

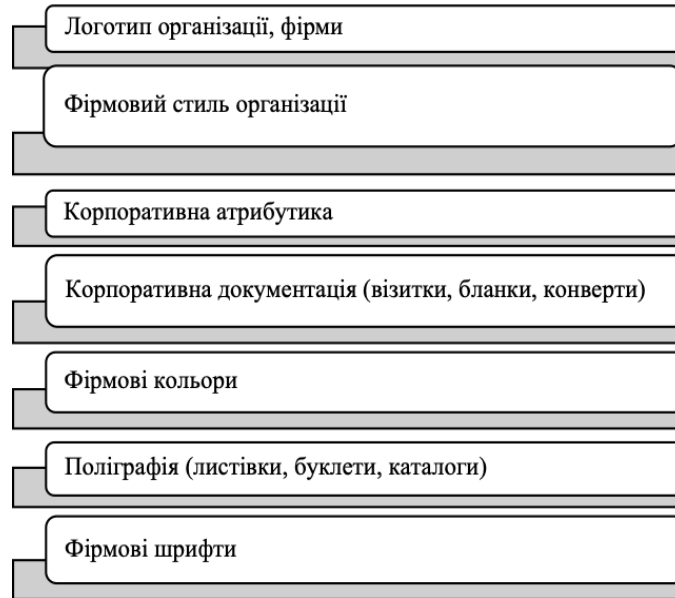


Рис. 1. Складові корпоративного стилю

На нашу думку, функціями корпоративний стиль:

- 1) є виразом місії компанії, передає її кращі характеристики, відповідає за її ідентичність;
 - 2) створює враження про компанію, виступає її «обличчям»;
 - 3) забезпечує хороший контакт між свідомістю споживача і компанією;
 - 4) викликає естетичне задоволення, поетичні почуття, довіру;
 - 5) інформує про сферу діяльності компанії, її продуктах або послугах.
- Корпоративний стиль передбачає дотримання таких вимог (рис. 2).



Рис. 2. Вимоги до корпоративного стилю

Так, формування корпоративного стилю у наш час є важливою складовою в сучасних організаціях. Саме корпоративний стиль визначає майбутній успіх, прибутки, репутацію і стабільність організації.

Процес управління корпоративним стилем починається задовго до розробки візуальних атрибутів організації (логотип, фірмових бланків, інтер'єру, зовнішнього вигляду і манер співробітників). Він починається з формулювання бачення, а потім місії як соціально-значимого статусу організації.

Корпоративний стиль – це основа іміджу організації. Імідж це зовнішня сторона організації, тобто це те як відносяться споживачі до організації, позитивний імідж в разі підвищує конкурентоспроможність комерційної організації на ринку. Він залучає споживачів і партнерів, прискорює продажі й збільшує

їхній обсяг. А також полегшує доступ організації до ресурсів (фінансовим, інформаційним, людським, матеріальним) і ведення операцій [3, с. 250].

Отже, корпоративний стиль – це система проектування зовнішнього образу організації. Створення і розвиток корпоративного стилю організації, є важливим напрямом в процесі становлення організації, саме формування корпоративного стилю, потребує значної уваги і клопіткої роботи з боку керівництва, задля створення позитивного іміджу організації в майбутньому.

Наявність корпоративного стилю – це запорука успіху!

Література

1. Volyanska-Savchuk Lesya Victorivna. Role of corporative culture in the system of personnel management in enterprise // Scientific Journal «European Applied Sciences» – Germany, № 9, 2015, p. 74–76.
2. Колодка А. В. Імідж організації як економічна категорія: сутність зміст, основні етапи формування / А. В. Колодка, С. М. Ілляшенко // Прометей. – 2012. – № 2(38). – С. 164–170.
3. Vedernikov, M., Zelena, M., Volianska-Savchuk, L., Litinska, V. & Boiko, J. (2020). Management of the Social Package Structure at Industrial Enterprises on the Basis of Cluster Analysis. TEM Journal, 9(1), 249–260.

Л. В. ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК, О. Р. ОБУХІВСЬКА

Хмельницький національний університет

РОЗРОБКА ТА РЕАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В КОНЦЕПТУАЛЬНИХ КАДРОВИХ ДОКУМЕНТАХ

Актуальність даного дослідження полягає у визначенні необхідності вдосконалення і підвищення ефективності кадрової політики.

Відоме поняття кадрової політики в широкому і вузькому розумінні. В широкому розумінні – це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією фірми. У вузькому розумінні – сукупність конкретних правил і побажань у взаємовідносинах працівників і організацій [1].

Кадрова політика визначає генеральний напрямок і основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них і розробляється власниками підприємства, вищим керівництвом, кадровою службою.

Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці. Основою формування кадрової політики підприємства виступає аналіз структури персоналу, ефективності використання робочого часу, прогнози розвитку підприємства і зайнятості персоналу. Іноді ця робота проводиться за допомогою спеціальних консалтингових організацій, і хоча оплата їхніх послуг дуже висока, результат набагато перевищує витрати.

Кадрова політика поєднує цілі та завдання підприємства з кадровою роботою, тобто оперативними заходами щодо роботи з персоналом: відбір, складання штатного розпису, атестація, професійне навчання, просування, стимулювання праці тощо.

Кваліфіковане здійснення кадрової політики в організації вимагає від керівництва її документування. Головні переваги документального оформлення кадрової політики організації полягають у наступному:

- визначення видів дій, які повинні виконуватися для досягнення мети фірми/організації;
- досягнення ясності у розумінні проблем керівництвом і кадрами;
- спонукання до співпраці шляхом координації діяльності між різними структурними підрозділами;
- загальність і послідовність у прийнятті кадрових рішень;
- керівництво встановленими стандартами в різних ситуаціях управління персоналом;
- взаємодія, децентралізація влади, що покращує виробничі відносини;
- взаємодія розвитку навчання і кадрового менеджменту;
- інформованість працівників про правила, якими вони повинні керуватися;
- зміцнення моралі та покращення загальних відносин в організації [3, с.120].

Формування кадрової політики є складним, суперечливим, багатограним процесом, в основі якого – здійснення науково-дослідницької, організаційно-управлінської та законодавчої діяльності. Основними етапами його є: стратегічний аналіз кадрової ситуації та прогнозування її розвитку на перспективу реалізації цілей товариства або організації; розробка концептуальних основ кадрової політики і визначення її змісту, цілей, принципів, пріоритетів та форм проведення в життя; розроблення програмних документів (цільових комплексних програм державного та регіональних рівнів формування, розвитку і використання кадрів і т.п.).

Кадрова політика фіксується в загальних фірмових документах та інструкціях, що регламентують напрями діяльності керівників середніх і нижчих ланок управлінської ієрархії з різними категоріями персоналу. Через персонал управління доводяться ціннісні орієнтації до всіх працівників організації. У вимогах до

персоналу, особливостей системи відбору кадрів, оплати та стимулювання їх праці, до умов праці, до методів регулювання трудових відносин відбиваються економічний стан і стратегія організації. Дослідження показують, що майже в усіх середніх і великих фірмах існує безліч принципів і процедур, традицій, форм поведінки, що визначають положення персоналу в організації, що склалося з суб'єктивних та об'єктивних причин [4].

Кадрова політика дозволяє об'єднати і узгодити різні управлінські дії при проведенні економічної, технічної і соціальної політики в масштабах підприємства, регіону, галузі, всієї країни. Роль кадрової політики особливо зростає в умовах переходу до ринкової економіки, розвитку демократичних основ суспільного устрою, поглиблення соціальних перетворень, ускладнення завдань, що вирішуються сучасним виробництвом. Поряд з економічними проблемами соціальні набувають вирішального значення в сучасних умовах, тому кадрова політика реалізується перш за все в управлінні соціально-економічними процесами на всіх рівнях – від малого підприємства до центральних органів державної влади.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що кадрова політика повинна бути спрямована не тільки на створення сприятливих умов праці, але й на забезпечення можливості просування по кар'єрних сходах, на створення впевненості в завтрашньому дні. Кадрова політика має головною мету забезпечення на сьогоднішній момент і в майбутньому кожне робоче місце персоналом належної кваліфікації. Також головною її метою має бути формування та оптимальне використання кадрів для досягнення цілей підприємства. Змістом кадрової політики є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації. Кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації. Вона повинна відповідати вимогам чинного трудового законодавства і стану ринку праці в регіоні.

Література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шкапова. – Київ : ЦУЛ, 2006. – 504 с.
3. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В. Г. Воронкова. – Київ : Професіонал, 2006. – 576 с.
4. Стратегічний кадровий менеджмент (2005) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://library.if.ua/book/146/9702.html>
5. Федулова Л. І. Менеджмент організацій : підручник / Л. І. Федулова. – Київ : Либідь, 2004. – 448 с.

А. С. ВОРОНЦОВА, В. Ю. БАРВІНОК

Сумський державний університет, м. Суми

ІДЕНТИФІКАЦІЯ ОСНОВНИХ ЗАГРОЗ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЕКОНОМІКИ

Вагомою проблемою сьогодення для України є трудова еміграція громадян, оскільки в умовах економічних та політичних криз зростає роль інтелектуальних та інформаційних ресурсів для виробництва конкурентоздатної продукції, а саме «інтелектуального капіталу». Це призводить до певних економічних загроз для країни-донора трудових емігрантів. Для ідентифікації даних загроз варто дослідити такі компоненти, як: трудова міграція та інтелектуальний капітал, окремо.

Найбільш поширене визначення «трудова міграція» зафіксовані в офіційному глосарії МОМ, а саме міжнародна трудова міграція – «це переміщення осіб з однієї країни в іншу з метою працевлаштування» [6]. Енциклопедія «Britannica» пропонує дещо інакший підхід: це «міграція освічених і професійних кадрів з однієї країни, сектора економіки або галузі в іншу для отримання кращої оплати або умов життя» [3].

В контексті трудової міграції, «відтік та циркуляцію мізків» ототожнюють з міграцією «інтелектуального капіталу». Дане поняття є відносно нове, що передбачає різні підходи до його трактування, наприклад: «людський, структурний, ринковий капітал підприємства, які забезпечують йому конкурентні переваги на ринку» [1]; або «система характеристик, що визначають здатність людини/працівника підприємства, фірми або корпорації, що створює товар чи послуги, в цілях їх відтворення на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта і їх сукупності» [5].

В Україні трудова міграція з кожним роком зростає. Згідно звіту 2019 року Міжнародної організації міграції, лідируючі позиції країн-реципієнтів емігрантів з України займають Польща та Росія (38,90 % та 26,30 % відповідно). Після конфлікту у 2014 році, центри трудової еміграції перейшли з Росії в країни ЄС (Чехія, Італія, Угорщина тощо) [4]. Більш того, основна частина мігрантів перемістилась саме до Польщі.

Одна із основних причин трудової еміграції – задоволення кар'єрних амбіцій. Для науковців вони полягають в проведенні ґрунтовних наукових досліджень та експериментів. Витрати на дослідження і розробки у структурі ВВП України формують спадну тенденцію, що негативно впливає на рівень розвитку науки та

техніки в державі. Це спонукає програмістів, технологів, науковців і інженерів шукати перспективу за межами країни. Високорозвинені країни світу спрямовують все більший грошовий потік у розвиток технологій.

Якщо розглядати потенційних та фактичних науковців, то навчання за кордоном надає можливості подальшого працевлаштування у країні призначення. Найбільша кількість українських студентів зосереджена у закладах освіти Польщі, Німеччини. Загалом протягом 2017–2009 рр. кількість студентів до іноземних вузів зросла більш, ніж утричі – з 24 104 до 77 424 осіб [4].

Другим мотивом визначено покращення матеріального статусу мігранта. Згідно з даними Eurostat [2], у 2018 року серед українців найбільш частою причиною для еміграції в країни ЄС є працевлаштування (64,7 % з поміж інших причин). Крім того, у країнах ЄС вартість життя вища, але якщо порівнювати з відносним показником заробітної плати в Україні, то спостерігається явна різниця. В свою чергу, покращення матеріального стану особи передбачає збільшення доходу та заощаджень. Так, найбільше емігрують із України в пошуках роботи в Німеччині та Ізраїлі, де можливість заощадити становить 39 540 грн. та 45 205 грн. відповідно. В Україні та ж сама особа має змогу заощадити лише 2 500 грн [4].

На основі цього стає можливим визначити головні загрози для економіки України. По-перше, відсутність вільних робочих місць, які відповідають освітньому та кваліфікаційному рівню емігрантів, можуть спонукати їх до працевлаштування на роботу, що не потребує спеціальних навичок – потенціальною втратою нових інтелектуальних здобутків, або «упущена економічна вигода». На противагу, тривалий дефіцит робочої сили призводить до дефіциту спеціалістів та підприємства намагаються знайти кваліфікований персонал в певних галузях.

По-друге, еміграція передбачає переміщення економічного активного населення. Серед даної групи емігранти намагаються реалізувати свій професійний та підприємницький талант на батьківщині. У випадку незворотного виїзду таких людей зменшується підприємницький потенціал країни, що, в свою чергу, призводить до зменшення появи нових підприємств та зниження темпів економічного розвитку країни у довгостроковій перспективі. Це в свою чергу негативно вплине на приріст прямих іноземних інвестицій, оскільки кількість успішних проектів (старпатів, наукових досліджень тощо) знизиться. Так, українські ІТ спеціалісти експортують кібер-послуги закордон, та стають лідерами.

По-третє, еміграція висококваліфікованих працівників означає тимчасову або постійну втрату інвестицій, які були здійснені з державного бюджету в їхню освіту та професійне навчання. Так, еміграція студентів закордон і надання їм можливості подальшого працевлаштування у країні призначення призводить до втрати потенційних кваліфікованих кадрів і зниження людського потенціалу у країнах походження.

По-четверте, втрата економічного активного населення, а в більшості випадків молоді, та в довгостроковій перспективі наступного покоління спеціалістів, що призводить до старіння населення та збільшення мобільності робочої сили. В подальшому це призведе до зниження притоку податків, виплат, зборів, попри збільшення боргу держави, виплат пенсій, компенсацій, підтримка інфраструктури тощо, тому що українці платитимуть податки за кордоном.

Отже, проведені дослідження дає можливість стверджувати, що трудова міграція завжди була важливим фактором для України, оскільки всеохопленість даного явища призводить до значних змін на стан економіки, особливо в довгостроковій перспективі. Більш того, трудові еміграційні процеси з кожним роком зростають. В контексті втрати інтелектуального капіталу еміграція почне шкодити конкурентоспроможності держави у світі. Головними загрозами виступають недостача кваліфікованих кадрів, зменшення економічного активного населення, емігрантів погіршенню інвестиційного клімату втрата інвестицій держави в освіту та старінню нації України. Дані негативні загрози еміграції висококваліфікованих робітників за кордон можна усунути шляхом налагодження «зворотної міграції», або «циркуляції мізків».

Робота виконана у рамках держбюджетної науково-дослідної розробки «Реформування системи освіти впродовж життя в Україні для запобігання трудовій еміграції: коопетиційна модель інституційного партнерства» (номер державної реєстрації: 0120U102001).

Література

1. Kvartiuk, V., Petrick M., Bavorova M., Bednaříková Z., Ponkina E. Brain Drain in Russian Agriculture? Migration Sentiments among Skilled Russian Rural Youth. *Journal Europe-Asia Studies*. 2020. Vol. 72, Is. 8. P. 1352–1377
2. Newsrelease Eurostat, 2019. *Press Office* : website. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10189082/3-25102019-AP-EN.pdf/95e08bc8-476d-1f7d-a519-300bdec438cb> (Available at 17.10.2020).
3. Labour Migration. *Encyclopedia «Britannica»* : website. URL: <https://www.britannica.com/topic/migrant-labour> (Available at 17.10.2020).
4. Міграція в Україні 2019: цифри та факти. *Міжнародна організація міграції* : веб-сайт. URL: <https://iom.org.ua/ua/migraciya-v-ukrayinicyfry-i-fakty-2019> (дата звернення: 17.10.2020).
5. Понедільчук Т. В. Інтелектуальний капітал: сутність та методи оцінки. *Ефективна економіка*: 2014. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3288> (дата звернення: 17.10.2020).

КАДРОВА БЕЗПЕКА КОМПЕТЕНТНОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні найважливішим інструментом для здійснення ефективної діяльності підприємства є компетентний персонал. Завдяки вдосконаленим концепціям управління, людина розглядається як найвища цінність, а системи управління спрямовані на всебічне вдосконалення навичок працівників для їх найбільш ефективної роботи на підприємстві. Компетентні співробітники підприємств впливають на всі аспекти організаційного життя.

Методологічні, методичні та прикладні аспекти кадрової безпеки компетентного персоналу є об'єктом розгляду у працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених, як З. Варналій, І. Воробйов, Я. Гончарук, В. Губський, Є. Жарикова, Є. Олейніков, І. Цигилик, О. Кириченко, В. Пономарьов, Ю. Рубан, Н. Швець, В. Шликів, І. Чумарін та ін.

Кадрова безпека підприємства – це безперервний процес запобігання комплексу зовнішніх і внутрішніх впливів на економічну безпеку підприємства шляхом зниження або усунення різноманітних ризиків і загроз, пов'язаних з управлінням персоналом, його професійними, діловими і особистими якостями, а також соціально-трудовими відносинами у цілому [2].

Для кадрової безпеки компетентного персоналу, як цінного ресурсу будь-якого підприємства, необхідно забезпечити його такими складовими: фінансова безпека, пенсійно-страхова безпека, безпека здоров'я, естетична безпека, конфліктна безпека, фізична безпека, кар'єрна безпека, психо-комунікаційна безпека.

Задля ефективної роботи підприємства та кадрової безпеки співробітників, потрібно проаналізувати як внутрішню, так і зовнішню небезпеку.

Джерела внутрішніх небезпек:

- слабка організація системи управління компетентним персоналом;
- слабка організація системи навчання компетентного персоналу;
- неефективна система мотивації;
- помилки в плануванні ресурсів компетентного персоналу;
- відсутність творчих елементів у роботі;
- нецільове використання кваліфікованих співробітників;
- співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу;
- відсутність або слабкість корпоративної політики [3].

До зовнішніх небезпек відносять:

- умови праці та мотивації у конкурентів кращі;
- установка конкурентів на переманювання;
- тиск на компетентних співробітників ззовні;
- зміни у зовнішньому економічному середовищі;
- потрапляння співробітників в різні види залежності;
- інфляційні процеси, які неможливо не враховувати при розрахунку заробітної плати і прогнозуванні її динаміки [1].

Для забезпечення ефективного функціонування механізму безпеки компетентного персоналу та її посилення потрібно:

- створювати безпечні умови для роботи компетентного персоналу
- здійснювати стратегічне кадрове планування на підприємстві
- розвивати та втілювати інтереси компетентних співробітників
- здійснювати диференціацію розміру доходів персоналу, котрі виконують різні функції
- створювати ефективні умови задля кар'єрного зростання компетентного персоналу.

Отже, компетентний персонал є досить цінним ресурсом фірми, тому необхідно забезпечити його безпеку, задля ефективної діяльності підприємства і високого потенціалу його розвитку в майбутньому.

Література

1. Єременко А. О. Зовнішні та внутрішні загрози кадрової безпеки підприємства / Єременко А. О. // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. – С. 226–229.
2. Тюріна Н. М, Баксалова О. М. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства / Тюріна Н. М, Баксалова О. М. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – С. 230–234.

РОЛЬ ПСИХОЛОГІЇ ТА ЇЇ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

За сучасних трансформаційних умов ринкової економіки прагнення працівника плідно працювати – це найважливіший фактор успіху підприємства, а також високий рівень конкурентоспроможності. Керівництво може розробляти довгострокові плани розвитку компанії, використовувати найновіше обладнання та найбільш сучасні технології, але результати будуть неефективними, у разі якщо персонал підприємства не буде прагнути сприяти досягненню поставлених завдань. Варто відмітити, що в даний час ведення бізнесу неможливе за допомогою традиційних методів, тому що з розвитком науково-технічного прогресу потребуються нові підходи до управління.

На сьогодні процес управління почали визнавати самостійним і специфічним видом людської діяльності, завдяки чому виникла нова наукова галузь науки – психологія управління. Даний термін має синонім – організаційна психологія, що вважається відносно новою незалежною наукою, яка, в свою чергу, є частиною науки про управління [1, с. 87].

Психологія управління розглядає такі важливі проблеми, як мотивація та заохочення працівників, розвиваються психологічні аспекти діяльності особистості, соціальних груп (колективу) та організації в цілому. Якщо у працівника є значний мотив для професійного зростання, і на підприємстві йому надано вузьке коло обов'язків за кілька років роботи, тоді такий працівник звільниться. Подібні причини звільнення пов'язані з управлінськими помилками. Саме тому, слід вивчити мотиви діяльності кожного працівника та керувати працівниками так, щоб кожен з них знаходився на своєму місці. Психологія управління приділяє значну увагу розміщенню персоналу. Бізнес проходить кілька етапів розвитку, включає різні проекти, тому надзвичайно важливо, щоб на кожному етапі до виконання завдань були залучені ті працівники, стиль діяльності яких відповідає масштабу завдань. Отже, запускаючи проекти, потрібні активні співробітники, які готові освоїти нові речі. У той же час, для підтримки стабільної роботи, підприємству будуть потрібні працівники-аналітики, здатні ефективно справлятися з рутинними обов'язками [1, с. 87].

Трудова діяльність здійснюється на основі функціонування психіки людини, тобто мислення, уяви, уваги та інших психічних властивостей. Цілком очевидно, що психічний стан людини в даний період часу безпосередньо і безпосередньо впливає як на її особисті результати праці, так і на трудові досягнення колективу, в якому вона працює. Психологічний клімат у колективі значною мірою залежить від психологічної сумісності працівників, заснованої на оптимальному поєднанні їх психологічних властивостей [2, с. 222].

Існує два типи сумісності: психологічна та соціально-психологічна. Перша сумісність передбачає відповідність психологічних властивостей працівника процесам управління. Друга сумісність формується в результаті оптимального поєднання типів поведінки працівників і базується на спільних інтересах, ціннісних орієнтаціях. Методи гуманізації праці полягають у введенні елементів творчості в трудовий процес, усуненні монотонності (одноманітності) праці, використанні психологічного впливу кольору, музики тощо.

Досягненню необхідної діяльності працівника сприяє використання психологічних стимулів, формування трудових мотивів. За допомогою мотивації мотивація здійснює безпосередній вплив на об'єкт управління – працівника (робітників). Методи психологічного спонукання різноманітні, зокрема до них належать: переконання, цілеспрямований вплив суб'єкта контролю на об'єкт управління через вплив керівника на психіку підлеглого. Найефективнішим є застосування цього методу в конфліктних ситуаціях, оскільки він може використовуватися для безпосереднього впливу на волю працівника. Високі морально-психологічні якості надихаючої людини важливі для підвищення ефективності застосування розглянутого методу [3, с. 37].

Професійний підбір та методи навчання. До цих методів належать: відбір працівників з такими психологічними характеристиками, які найбільш відповідають виконуваній роботі; вироблення необхідних психологічних характеристик для успішного завершення дорученої роботи. Правильне використання управлінських прийомів і методів, тобто якщо їх застосовувати з урахуванням особистих соціально-психологічних складових, таких як: характер, здібності, темперамент та мотиваційних особливостей конкретної людини може сприяти отриманню значного економічного ефекту навіть без матеріальних витрат [2, с. 224].

Найхарактернішою рисою розвитку методів управління персоналом стала їх послідовна і зростаюча психологізація. Сьогодні професійну підготовку менеджерів будь-якого рівня не можна вважати повноцінною, якщо вона обмежується знаннями лише однієї галузі, наприклад, економічної, фінансової, юридичної тощо. Незважаючи на особливості, що використовуються в підході до підготовки лідерів в університетах, бізнес-школах, спеціалізованих навчальних центрах, одна річ стає спільною для них – акцент на психологічній освіті. Таким чином, майбутні та нинішні керівники та менеджери повинні навчитися використо-

увати психологічні технології у своїй роботі, перейняти європейський досвід в даному питанні, що сприятиме правильному та ефективному управлінню персоналом та бізнесом [3, с. 38].

Перш за все, потрібно пам'ятати, що кожен працівник має свої потреби. Хтось працює, щоб забезпечити матеріальне становище своєї родини, хтось приходить працювати для кар'єрного зростання, а хтось просто любить розмірений спосіб життя, і робота для нього звична справа. Однак для всіх працюючих є один спільний фактор – психологічний, а так як людство еволюціонує, необхідно навчитись та використовувати набутий досвід в напрямку психології, а саме застосовувати її в управлінні, щоб отримати максимальну ефективність від праці тієї чи іншої людини, як економічної категорії.

Література

1. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навч. посіб. / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Вінниця, 2016. – 150 с.
2. Якименко Н. В., Антіпова А. С. Механізм управління персоналом підприємства та його конкурентоспроможність [Текст] / Н. В. Якименко, А. С. Антіпова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – Вип. 45. – С. 221–224.
3. Ангелов Г. В. Психолого-етичні аспекти сучасного управління персоналом / Г. В. Ангелов, А. В. Черкаський // Економіка харчової промисловості. – 2014. – № 2(22). – С. 36–38.

М. І. ЗЕЛЕНА, А. В. ЖУРАВЕЛЬ
Хмельницький національний університет

БЕЗРОБІТТЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Ситуація в нашій державі на сьогодні складається таким чином, що в умовах кризових явищ та важких ситуацій, які пов'язані з окупованими територіями, проведенням антитерористичних операцій та вимушеними карантинними заходами, пов'язаними з COVID-19 – відбувається скорочення робочих місць та практично не створюються нові, що в цілому негативно впливає на працевлаштування молоді в Україні. Безробіття серед людей у віці до 35 років привертає особливу увагу, адже молодь – майбутнє держави. Так як сучасна молодь має великий потенціал, інтелектуальні здібності, запал та енергію, які саме у молодому віці потрібно спрямувати у правильне русло – розбудову держави та суспільства в цілому, тема молодіжної зайнятості є досить актуальною.

За умов незбалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, недостатньої кількості вільних робочих місць через кризові процеси в економіці, невідповідності рівня освітньо-фахової підготовки частини випускників ВНЗ запитам ринку праці, завищення очікувань випускників начальних закладів щодо умов найму та оплати праці – виникають значні проблеми у процесі працевлаштування, а відсутність перспектив працевлаштування істотно впливає на мотиваційну поведінку молодих людей в подальшому та на розвиток економіки держави в цілому. Особливою соціальною групою, яка здатна зробити істотний вплив на стан ринку праці в найближчому майбутньому є молодь, яка отримує професійну освіту. Молоді фахівці – випускники навчальних закладів, які вперше шукають роботу, так само, як і молодь без освіти і спеціальності, традиційно входять до групи ризику, будучи одними з найбільш проблематичних учасників вітчизняного ринку праці [1, с. 111–120].

Жодні політичні, технологічні, соціальні чи економічні завдання не можуть бути реалізовані у довготривалій перспективі без залучення трудового потенціалу молодого покоління, яке завжди виступає носієм найпрогресивнішого людського капіталу, сформованого в системі освіти, сімейного виховання та суспільної взаємодії. Перехід молоді від навчання до ринку праці передбачає проходження низки таких складних етапів, як становлення людини як особистості та пошук себе і свого місця в житті, набуття навичок соціальної комунікації та досвіду шляхом здійснення спроб та помилок тощо [2, с. 36].

Серед проблем, що потребують розв'язання в сфері молодіжного безробіття в Україні, виділяють наступні: відсутність у молоді мотивів та навичок до самостійного отримання знань; низький рівень зайнятості молоді на ринку праці за обраною професією та практичних вмінь і навичок молодих фахівців; складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи; повільні темпи розвитку підприємництва серед молоді; недостатнє набуття молодими людьми знань, умінь та навичок поза системою освіти з метою підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; скорочення робочих місць у зв'язку зі складною економічною ситуацією в державі; низький рівень професійної орієнтації молоді [3, с. 103–107].

Варто відмітити, що зайнятість для молодих людей є не тільки джерелом доходу, але й неодмінною умовою професійної самореалізації та соціальної інтегрованості.

Роботодавці не схильні брати на роботу молодь. Причина – відсутність досвіду практичної діяльності. Три роки стажу за фахом – така умова є обов'язковою в більшості компаній при працевлаштуванні. Таким чином, виникає протиріччя – підприємства очікують чималого досвіду практичної діяльності, який можна отримати тільки в процесі роботи. Однак, варто зауважити, що у багатьох зарубіжних країнах така проблема вирішується досить просто – фірми беруть на себе відповідальність за навчання молодого фахівця всім необхідним навичкам для певної посади. На жаль, в Україні такі заходи надають досить рідко. Ще один аспект полягає у вимогах самих молодих претендентів, які часто бувають завищеними. Якщо раніше молодь обирала собі роботу в залежності від інтересів, то тепер пріоритети змістилися у бік рівня оплати праці [4, с. 2–4].

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин ефективним напрямом розв'язання проблеми працевлаштування молоді може стати економічне стимулювання підприємств за допомогою запровадження механізму мотивування роботодавців щодо прийому на роботу випускників ВНЗ. Юнакам і дівчатам після закінчення навчання, як правило, дуже важко влаштуватися на роботу, оскільки роботодавці надають перевагу досвідченому кадровому персоналу, який зможе одразу ефективно працювати. Одним із перспективних шляхів налагодження активної політики молодіжної зайнятості може стати сприяння розвитку їх підприємницької діяльності. За цим напрямом можливе вдосконалення інституційної та інформаційної підтримки молодіжного підприємництва, покращання освітнього рівня та соціально-психологічної підтримки молоді, яка прагне відкрити власну справу [5, с. 135–143].

Відповідно, підсумовуючи все вищезазначене, пріоритетними для України мають стати такі кроки задля забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді: введення в усіх навчальних закладах дисципліни, яку б викладав практикуючий психолог, який формував би у молоді позитивну мотиваційну поведінку в ставленні до праці, упевненість у собі; покращення роботи центрів зайнятості; гарантія умов для розвитку підприємницької діяльності молоді; мотивація молодих людей до трудової активності та подолання стереотипних уявлень роботодавців стосовно низького професіоналізму молоді.

Література

1. Єсінова Н. І. Проблеми працевлаштування молоді на ринку праці України / Н. І. Єсінова, А. О. Голозубова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2017. – Вип. 1 (25). – С. 111–120.
2. Лібанова Е. Перехід на ринок праці молоді України / Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош // Міжнародне бюро праці. Програма молодіжної зайнятості. Департамент політики зайнятості. – Женева : МОП. – 2014. – С. 36.
3. Чатченко Т. В. Шляхи подолання молодіжного безробіття: закордонний досвід для втілення в Україні / Т. В. Чатченко, І. А. Давидова // Причорноморські економічні студії. – 2018. – Вип. 28(1). – С. 103–107.
4. Кальченко О. П. Працевлаштування молоді в Україні / О. П. Кальченко, Н. М. Биба. – ХНЕУ. – 2013. – С. 2–4.
5. Бондаревська К. В. Проблеми працевлаштування молоді в Україні / К. В. Бондаревська, Ю. В. Супруненко // Науковий погляд: економіка та управління. – 2016. – № 2. – С. 135–143.

М. І. ЗЕЛЕНА, В. А. КЛІМАС
Хмельницький національний університет

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПІДВИЩЕННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

В умовах трансформації української економіки проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки реалізація завдань економічного зростання можлива лише за умови створення могутньої мотиваційної системи, здатної спонукати персонал до ефективної діяльності, бути вагомим чинником підвищення результативності праці, якості життя і розвитку особистості.

Навіть досконало складені плани та найсучасніша структура підприємства неефективні, якщо мотивація праці персоналу не спрямована на підвищення ефективності діяльності. Жодна система управління не буде функціонувати, якщо в масштабі країни, регіону або окремого підприємства не буде розроблено ефективну систему мотивації праці персоналу, яка буде спонукати кожного працівника працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства. Висока віддача працівників можлива лише у випадку, якщо вони зацікавлені у високому результаті, який дасть змогу працівникові отримати задоволення його найважливіших потреб [1, с. 28].

Поведінка людини зазвичай визначається сукупністю мотивів. При цьому один з них може бути основним, провідним, а інші виконують функцію додаткової стимуляції. Хоча мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб, вони відносно самостійні, оскільки потреби не визначають однозначно сукупність мотивів, їх силу і сталість. За однакової потреби у різних людей можуть виникати не-

однакові мотиви та дії. Таким чином, цілеспрямована трудова діяльність працівника базується на актуалізації мотивів за допомогою надання стимулів відповідно до типу мотивації, цінностей та можливостей працівника. Завдяки продуктивній діяльності досягаються результати, які задовольняють потреби працівника та підприємства. Отримані результати повинні бути оцінені як підприємством, так і працівником. На підставі цього оцінювання працівникові надається винагорода [2, с. 207].

Для формування ефективної системи мотивації праці необхідний ряд передумов: якісно сформовані цілі підприємства, що сприймаються працівником як засіб задоволення його потреб; достатність фінансових ресурсів для надання винагород відповідно до даної суб'єктом управління обіцянки та результатів праці; професійно підготовлені вищі менеджери, здатні виявляти потреби персоналу, оцінювати їх та створювати ефективну систему мотивації; чітке формулювання принципів мотивації праці, що відображають об'єктивні закономірності розвитку підприємства і взаємовідносини між суб'єктами та об'єктами управління [1, с. 29].

Вивчення внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу створити ефективну політику в галузі праці. Мотиваційний механізм є основним засобом, який спонукає людей до діяльності, і він має будуватися з урахуванням особливостей персоналу, що включає у себе потреби, інтереси, установки та ціннісні орієнтації працівників [2, с. 210].

При розробці стратегії створення ефективного мотиваційного механізму на підприємстві варто перш за все проаналізувати вплив на персонал елементів зовнішнього та внутрішнього середовища. Інформація щодо зовнішнього середовища необхідна для того, щоб виявити внутрішні можливості, потенціал, на який підприємство може розраховувати у конкурентній боротьбі для досягнення цілей. До її складу слід віднести закони та установи державного регулювання, трудові ресурси, споживачів, конкурентів, постачальників та ін. Вплив на мотивацію внутрішніх факторів відіграє не менш важливу роль. До її елементів входять всі складові виробництва, все що стосується персоналу – структура, потенціал, кваліфікація, чисельність, також організація управління, фінанси й облік [3, с. 166].

На підприємствах, які приділяють увагу особистості своїх працівників, персонал має високу ступінь лояльності, виявляє готовність до роботи у складних кризових умовах, а також бажання працювати на користь підприємства навіть за наявності певних проблем у його діяльності. При цьому працівники з високим рівнем внутрішньої мотивації мають значний потенціал, високий рівень оптимізму, ентузіазму, прагнення до зростання та можуть розглядатися як стратегічний ресурс підприємства [3, с. 168].

Як правило, в процесі наймання персоналу у підприємствах звертають увагу, перш за все, на компетентність кандидатів, не аналізуючи при цьому рівень їх внутрішньої мотивації, що пов'язаний зі ставленням людини до роботи. При цьому, саме ставлення до своєї діяльності визначає мотивацію працівника, яка у свою чергу впливає на його прагнення до навчання, професійного розвитку, а також до якісної роботи.

Актуальними можуть бути нематеріальні стимули, які не стосуються будь-яких витрат роботодавця, особливо для підприємств з обмеженими матеріальними ресурсами. Напрямами активізації використання нематеріальних факторів для підвищення лояльності персоналу організації можуть стати: розвиток організаційної структури; підтримка психологічного клімату в колективі; формування та уважне ставлення до проблем співробітників, формування у них почуття захищеності; поширення серед співробітників ефективних систем оцінки діяльності. Налагоджений механізм нематеріальної мотивації персоналу позитивно вплине на ефективність праці, що у свою чергу позначиться на всіх процесах і результатах підприємства. Завдяки проведеному дослідженню загалом можна сформулювати низку правил ефективної мотивації персоналу: неочікувані, непередбачувані, нерегулярні премії, які мотивують набагато ефективніше ніж очікувані. Важливо зауважити, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу.

Література

1. Гуцан О. М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / О. М. Гуцан // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2017. – № 24 (1246). – С. 26–30.
2. Кузьмін О. Є. Оцінювання використання мотиваційного потенціалу підприємства / О. Є. Кузьмін, В. Б. Горбань // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 8 (122). – С. 202–212.
3. Кучинський В. А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В. А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – № 46 (1267). – С. 166–169.

М. І. ЗЕЛЕНА, М. В. КОВЧАК
Хмельницький національний університет

СПЕЦИФІКА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ЗАКОРДОННИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: МОЖЛИВІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ

Управління персоналом являє собою одну з найскладніших галузей людської діяльності, де виявляються міжособистісні відносини індивідів, об'єднаних виробничим процесом. Управління персоналом – це одна з найважливіших функцій менеджменту, так як людина завжди була і буде основною продуктивною і творчою силою, незважаючи на всі досягнення в області механізації та автоматизації праці. За всієї різноманітності підходів до управління людськими ресурсами в міжнародних корпораціях, більшість з них визначає величезне значення кваліфікованого персоналу для забезпечення зростання їхніх підприємств за кордоном і досягненням ними поставлених цілей.

Підбір кадрів – це складна і кропітка робота, яка потребує належних знань та навичок. Загальними критеріями по підбору кадрів є освіта, практичний досвід, психологічна сумісність, вміння працювати в колективі. Підбір кадрів починається після того, як пропозиції що до нової посади затверджені вищим керівництвом. Відділ кадрів допомагає керівнику підрозділу, де оголошена вакансія, підібрати кандидатуру працівників. Кожна фірма розробляє свої критерії підбору і порядок найму працівників. Після прийому на роботу проводиться процедура введення в посаду, коли працівника знайомлять з його обов'язками по інструкціям, відповідаючи його вузькій спеціальності, діяльністю фірми в цілому і її організаційною структурою [1, с. 139].

В закордонних організаціях також основну увагу при наймі на роботу приділяють освіті, особистим якостям працівника, його поведінці в колективі, тощо. В сучасній теорії і практиці управління персоналом на фірмах індустріально розвинутих країн домінують два діаметрально протилежних підходи – американський і японський. Ці підходи відповідно також відрізняються і у процесі найму на роботу. Американські фірми, які використовують традиційні принципи відбору кадрів при прийому на роботу основну увагу приділяють спеціалізованим знанням і професійним навичкам [1, с. 140].

В Японії існує своя специфіка в управлінні персоналом, яка спирається на наступні особливості: найм працівників довільний або на тривалий час; підвищення заробітної плати з вислугою років; участь працівників в профспілках, які створюються на фірмі. Підбір кадрів починається після того, як пропозиції що до нової посади затверджені вищим керівництвом. Відділ кадрів допомагає керівнику підрозділу, де оголошена вакансія, підібрати кандидатуру працівників. Звичайно, він готує короткий список кандидатів, які проходять по кваліфікації до даної посади [1, с. 140].

У країнах із розвинутою ринковою економікою широко застосовуються найрізноманітніші системи матеріального заохочення працівників і стимулювання їх щодо підвищення результативності праці. Система матеріального стимулювання США побудована так, що фіксована заробітна плата може тільки зростати і ніколи не зменшуватися. Визначена частина заробітку стає залежною від загальної ефективності роботи, забезпечує можливість уникнути звільнень і разових скорочень базової заробітної плати і тим самим підвищує продуктивність праці [2, с. 234–246].

Становить інтерес методика оцінки праці у Франції, що має, як правило, багатофакторний аналіз. У політиці оплати праці більшості французьких компаній спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати залежно від вартості життя, при цьому індекси цін на споживчі товари враховуються в колективних договорах, й індивідуалізація оплати праці, що заснована на рівні професійної кваліфікації та відповідає виконуваний роботі та кількості внесених раціоналізаторських пропозицій. Структура заробітної плати на італійських підприємствах відрізняється значною роздрібненістю, яка полягає у тому, що крім галузевої тарифної ставки, на підприємствах діють більше п'ятдесяти компонентів надбавок і премій: персональні і колективні надбавки до ставки, надбавки у зв'язку зі зростанням вартості життя і за стаж, регулярні і нерегулярні премії, відрядні при роботки [3 с. 61].

Шведська модель матеріального стимулювання персоналу полягає в так званій солідарності оплати праці, що виражена в рівній заробітній платі за однакову працю, скороченні розриву між розмірами мінімальної і максимальної заробітної плати. Принцип рівної заробітної плати за рівну працю має на увазі, що працівники, які мають однакову кваліфікацію і виконують аналогічну роботу, одержують однакову заробітну плату не залежно від результатів господарської діяльності підприємства. Таким чином, використання трудової ставки виключає можливість автоматичного зростання заробітної плати без обліку таких факторів, як підвищення рівня кваліфікації і трудовий внесок працівника, підсилюючи тим самим у них стимулювання до праці, що прямо залежить від результативності їх праці і має місце на українських підприємствах [3 с. 64].

Аналіз систем матеріального стимулювання персоналу розвинутих країн показав, що деякі з них мають спільні риси з українськими системами, але більшості властиві індивідуальні риси, які доцільно застосувати в Україні. Так, доцільними є встановлення розміру додаткового стимулювання з прибутку пропорційно його розміру, як рекомендують провідні американські вчені-економісти, індексація заробітної плати, яка відображає вартість життя (Франція), створення кредитного фонду на підприємстві

(Швеція). Крім того, зарубіжні системи матеріального стимулювання постійно переглядаються та вдосконалюються, що не характерно для українських систем.

Тому необхідно вдосконалити складові існуючих систем матеріального стимулювання персоналу, використовуючи комплексний підхід, що дасть змогу визначити найбільш прийнятні для України системи оплати і преміювання праці персоналу, перероблені з урахуванням особливостей економічних процесів, що протікають в Україні.

Література

1. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В. В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20(1). – С. 139–145.

2. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с.

3. Продан І. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / І. Продан // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2013. – № 776. – С. 61–66.

У. В. ІВАНЮК, В. І. РИХАЛЬ

Львівський інститут ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Охорона здоров'я є важливою складовою соціальної сфери і має свої особливості в частині кадрового управління. Про складну природу соціальних відносин у системі охорони здоров'я свідчить низка характеристик. По-перше, зазначена галузь є динамічною соціальною системою, оскільки до її складу входять людський, технічний та організаційний фактори, а діяльність спрямована на людину і чинники, що утворюються у процесі соціальних відносин. По-друге, охорона здоров'я має державний характер, що передбачає провідну роль держави як власника, роботодавця і певної сфери соціально-культурного життя суспільства. По-третє, галузь характеризується багаторівневою ієрархічною структурою і великою кількістю суб'єктів управління на всіх рівнях (локальному, регіональному і національному). По-п'яте, система охорони здоров'я охоплює комплекс медичних, валеологічних, екологічних, соціальних та інших заходів, спрямованих на збереження, охорону та постійне зміцнення здоров'я кожного громадянина і потенціалу людини в цілому [2, с. 54].

Під кадровим менеджментом у закладах охорони здоров'я слід розуміти *головний вектор роботи з персоналом закладу охорони здоров'я, який визначається системою теоретичних поглядів, ідей, правил, форм і методів кадрової роботи за різними функціональними напрямками (формування, розподіл, використання, відтворення та розвиток кадрів)*. Кадровий менеджмент реалізується через відповідну політику закладу охорони здоров'я і охоплює такі основні складові, як: підготовка медичних працівників, їх працевлаштування, атестація, стимулювання, підвищення кваліфікації, стажування тощо. При цьому кадрова політика планується і формується з метою збереження, зміцнення та розвитку *кадрового потенціалу* організації. А він, у свою чергу, охоплює різноманітні кількісні та якісні характеристики медичних працівників.

Сучасна ситуація у вітчизняній охороні здоров'я вимагає проведення глибоких перетворень у системі управління людськими ресурсами, оскільки раціональне і якісне забезпечення закладів охорони здоров'я кваліфікованими кадрами є важливим чинником ефективності, якості і доступності медичної допомоги – кінцевої мети функціонування галузі. Водночас, кадровий потенціал охорони здоров'я безпосередньо залежить від політики держави на усіх рівнях управління.

З організаційно-структурної точки зору, кадрова політика як інструмент стратегічного управління персоналом у закладах охорони здоров'я пов'язана з низкою важливих особливостей, що відрізняють її від політики в інших сферах суспільного життя, а саме:

- складність оцінок результатів діяльності медичних працівників;
- відсутність чітких критеріїв оцінки ефективності кадрового менеджменту у закладах охорони здоров'я;
- неоднорідність працівників системи охорони здоров'я (медичний, допоміжний, управлінський та інший персонал), чий трудовий потенціал є об'єктом зазначеної політики;
- важкість диференціації кадрової політики (наприклад, через значну кількість вузькоспеціалізованих медичних фахівців у лікарнях чи амбулаторно-поліклінічних закладах);
- висока централізованість кадрового управління, так як більшість закладів охорони здоров'я є державними чи комунальними та підпорядковуються державним і місцевим органам влади;
- невідповідність моделі кадрової політики у закладах охорони здоров'я соціально-економічним

умовам розвитку суспільства;

– обмежене бюджетне фінансування державних і комунальних закладів охорони здоров'я, що ускладнює проведення активної і гнучкої кадрової роботи;

– особливості управлінського персоналу закладів охорони здоров'я, головних лікарів та їх заступників, більшість з яких за освітою є лікарями та фармацевтами і поєднують адміністративні функції з роботою за фахом (це означає, що управлінська діяльність, як правило, не підкріплена фаховою підготовкою);

– відсутність належних умов для широкої участі громадськості (професійних спілок, політичних організацій та інших об'єднань громадян) у формуванні кадрової політики у закладах охорони здоров'я;

– особливе значення моральних та етичних норм у діяльності працівників охорони здоров'я, зокрема медичного персоналу (деонтологічний аспект) [1, с. 70; 3, с. 59–61].

Загалом, кадрова політика та менеджмент у вітчизняних закладах охорони здоров'я є централізованими і практично негнучкими, а чинна законодавча і нормативно-правова база у сфері управління людськими ресурсами охорони здоров'я не має єдиного концептуального підходу до формування кадрової політики на різних рівнях і не формує єдиної скоординованої системи практичних дій.

Отже, кадровий менеджмент у вітчизняних закладах охорони здоров'я потребує ретельного вивчення із врахуванням міжнародного досвіду та особливостей українського сьогодення.

Література

1. Білинська М., Попченко Т. Розвиток інтелектуального та кадрового менеджменту в державному управлінні охороною здоров'я. *Главный врач*. 2007. № 11 (79). С. 69–73.

2. Гладун З. С. Державна політика охорони здоров'я в Україні (адміністративно-правові проблеми формування і реалізації) : монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2005. 460 с.

3. Левицька О. О. Кадрова політика у системі охорони здоров'я регіону: напрямки формування та реалізації : монографія. Львів : ІРД НАН України, 2012. 320 с.

О. В. КОШОНЬКО, Л. О. ЛОМАКІНА

Хмельницький національний університет

РОЛЬ КРАУДСОРСИНГУ В СОЦІАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

Складна економічна ситуація в країні, нестабільність банківської системи, обмеженість можливостей залучення іноземного капіталу у зв'язку з бойовими діями на Сході України актуалізують необхідність пошуку внутрішніх ресурсів для інвестування розвитку на всіх рівнях: від держави до населеного пункту і окремого підприємства. Одним із способів пошуку вирішення власних проблем із використанням відносно безкоштовної сторонньої допомоги є краудсорсинг.

Краудсорсинг (від англ. crowd – «натовп» і sourcing – «використанням ресурсів») – передача деяких виробничих функцій невизначеному колу осіб, вирішення суспільно значимих завдань силами добровольців, як правило, за допомогою сучасних інформаційних технологій. Термін вперше використав Джеф Хау (англ. Jeff Howe) [1].

Краудсорсинг можна розглядати як своєрідну альтернативу аутсорсингу. Використання технології аутсорсингу, що довів свою ефективність у бізнесі, у сфері державного і муніципального управління не завжди себе виправдовує [2, с. 70]. Основною перевагою краудсорсингу порівняно з аутсорсингом є збереження контролю за процесом вирішення проблеми та відсутність потреби у повній компенсації витрат сторонньої організації на виконання робіт.

Тобто, порівняно з аутсорсингом, де певні функції компанії виконує стороння організація на підставі угоди за грошову винагороду, в краудсорсингу усю необхідну роботу роблять неоплачувані чи малооплачувані фахівці-аматори, які витрачають свій вільний час на розв'язання проблем, проведення досліджень та розробок, а деколи навіть на будівництво, реконструкцію певного об'єкта чи виробництво певного продукту.

Згідно твердження О. Мінц, успішний розвиток краудсорсингових проектів, який спостерігається останнім часом, спростовує поширене положення про використання економічної вигоди як єдиного критерію оцінювання раціональності поведінки. У багатьох проектах, особливо освітньої та соціальної спрямованості, виконавці не отримують за виконану роботу жодної винагороди, окрім згадування в списках учасників [3, с. 86].

Тим не менше потенційна успішність краудсорсингу у вирішенні місцевих проблем в Україні має хорошу основу. Принциповою особливістю технології є співучасть зацікавлених споживачів державних владних послуг у управлінні територією, що передбачає участь в ухваленні рішень, визначенні цілей, розв'язанні проблем (політичних, соціальних, економічних, технологічних тощо). Це кардинально змінює їх мотивацію, поведінку: з'являється реальна можливість бути почутим, відчутти свою причетність до вирішуваної проблеми, мати змогу щось змінити на краще. Слід підкреслити, що ініціатором краудсорсингу

можуть бути не лише місцеві органи влади та управління, а й споживачі їхніх послуг. Отже, краудсорсинг ґрунтується на природному бажанні споживачів безкоштовно або за невелику ціну поділитися своїми ідеями з іншими, виключно через потребу побачити ці ідеї втіленими у реальності.

Можна знайти тисячі успішних проектів краудсорсингу в бізнесі та неприбутковій сфері. Загальна логіка цих проектів така: в організації є проблема; організація повідомляє про свою проблему і просить «народ» допомогти вирішити проблему; «народ» надсилає пропозиції рішень; «народ» голосує за найкраще рішення; організація морально або матеріально винагороджує людей, які надіслали найкращі пропозиції; рішення належить організації; організація досягає потрібної цілі.

Хоча механізм краудсорсингу не є винаходом ХХІ століття, його поширення стало можливим лише з активним поширенням інтернет-технологій до усіх сфер життєдіяльності суспільства. Інтернет-технології перевели процес комунікації та координації діяльності людей на якісно інший рівень. Вони сприяли появі великої кількості нових соціальних та культурних явищ, професій, способів вирішення суспільних та особистих проблем. Новітні інтернет-технології та апаратні засоби суттєво трансформували систему ціннісних орієнтирів та методів досягнення мети в сучасному світі.

Краудсорсинг знаходиться на стику двох явищ, які отримують широке поширення в сучасній економіці: соціалізація бізнесу і відкриті інновації. Якщо перше з вказаних явищ говорить про соціальну складову краудсорсингу, то друге – про інноваційної спрямованості даного процесу. Як зазначалося раніше, краудсорсинг є соціальною технологією, а значить йому притаманні основні властивості цього пулу інструментів, головними з яких є в даному контексті: подолання бар'єрів часу і простору за рахунок організації соціальної взаємодії між фахівцями різних напрямків в онлайн-сфері, за рахунок чого надається можливість колективної роботи над контентом.

В рамках краудсорсингу всі соціальні взаємодії між учасниками крауд-проекту регулюються організатором проекту. При цьому головною метою організації даних соціальних взаємодій є створення, обговорення, доопрацювання, відбір і рейтингування створюваного контенту з метою вирішення поставленого замовником завдання. У більшості випадків стосовно краудсорсингом мова йде про роботу з інноваційним контентом. Саме тому соціальні можливості краудсорсингу так важливі, адже більшість інновацій є результатом синергії роботи фахівців безлічі професійних напрямків над вирішенням складного трансдисциплінарності завдання.

Література

1. Джефф Хау Краудсорсинг. Коллективный разум как инструмент развития бизнеса – М. : «Альпина Паблишер», 2012. – 288 с.
2. Книш П. В. Інноваційні соціальні технології: поняття та перспективи використання в системі державного управління / П. В. Книш // Державне управління: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 69–75.
3. Мінц О. Ю. Краудсорсинг, як метод вирішення завдань у глобалізованій економіці та особливості його використання в Україні / Мінц О. Ю. // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки. – 2013. – Вип. 26. – С. 85–90.

О. В. КОШОНЬКО, Д. І. ЧЕРНЮК
Хмельницький національний університет

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІОКОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

З активним розвитком Інтернету термін «соціальна технологія» набуває більш широкого трактування. Зокрема, соціальними технологіями називають будь-які комунікації, такі як Інтернет або мобільні пристрої. Прикладами є соціальні програми (наприклад, вікі, блоги, соціальні мережі) і комунікаційні можливості (наприклад, веб-конференції), які орієнтовані на соціальну взаємодію. У зарубіжних дослідженнях історично використовується у двох значеннях: як термін, пов'язаний із соціальною інженерією (з ХІХ ст.), і як різновид соціального програмного забезпечення (з ХХІ ст.). Актуальною є позиція Б. Ляйбецедер, що концептуально поєднує обидва значення у своєму визначенні: «Соціальна технологія» є терміном, який визначається як застосування теорій і методів соціальних наук, що реалізують відповідні технології для конкретних цілей особливо соціального характеру: полегшити соціальні процедури через соціальне програмування та соціальні технічні засоби, які можуть включати використання комп'ютерів та інформаційних технологій [2].

Краудсорсинг – нова соціокомунікативна технологія, що застосовується в сфері підприємницької діяльності, в розвитку громадянських ініціатив, в культурній діяльності. Краудсорсинг став не тільки платформою для збору інформації з величезної кількості джерел і її систематизації для ефективного вирішення проблем різного роду, а й способом використання інтелектуальних ресурсів великої сукупності людей в рамках одного проекту. Краудсорсинг можна розглядати не тільки як комунікативну технологію освоєння нових прийомів акумуляції інформаційного ресурсу для отримання прибутку в підприємницькій діяльності

(пов'язану з використанням новацій у виборі каналу, коду і інтенсифікацією зворотних зв'язків), а й в більш широкому контексті – як соціальну технологію, що дозволяє вирішувати актуальні соціальні проблеми, інтенсифікувати перспективні тренди соціального розвитку як на макро-, так і на мікрорівні (зокрема такі, як розвиток інноваційної економіки, диверсифікація ринку праці, реалізація творчого потенціалу особистості).

Нові інформаційно-комунікаційні технології привели не тільки до появи нових способів творчого самовираження і організації підприємницької діяльності, політичних структур і культурних процесів, а й до появи нових способів комунікування. Загалом, соціальна технологія з точки зору К. Поппера розглядається, як спосіб вирішення соціальних проблем на основі раціонального цілепокладання, свідомого і контрольованого досягнення балансу у функціонуванні різних структурних елементів соціальної системи. Соціальна технологія являє собою опис алгоритмізованою поетапної діяльності: бажаної мети, прийомів і способів її досягнення, процедур визначення ефективності отриманих результатів.

Однак на наш погляд, краудсорсінг можна розглядати не тільки як комунікативну технологію освоєння нових прийомів акумуляції інформаційного ресурсу для отримання прибутку в бізнесі, але і в більш широкому контексті – як соціальну технологію, що дозволяє вирішувати актуальні соціальні проблеми, інтенсифікувати перспективні тренди соціального розвитку як на макро-, так і на мікрорівні. Розглянемо деякі з них.

1. Розвиток інноваційної економіки. У процесі переходу від економіки, заснованої на перетворенні матеріальних і енергетичних ресурсів, до економіки, заснованої на знаннях, посилюється роль інтелектуального ресурсу для зростання і розвитку. Таким чином, краудсорсінг, технологічно забезпечує економіку відкритою інновацією, стає основою «методології інтерактивного планування», використовуваної у підприємницькій діяльності, але і в рішенні будь-яких масштабних проблем. Ключовою стратегією в даному випадку є мобілізація колективного інтелекту і творчого потенціалу стейкхолдерів (працівників, користувачів, партнерів, менеджерів, членів ради директорів і суспільства в цілому), тобто окремих людей, груп і організацій, які можуть впливати на систему або на яких може вплинути система. Це досягається шляхом використання певних технологічних прийомів, таких як підбір складу учасників, вибір засобів і методів спілкування, модераторів (організаторів і координаторів процесу), виявлення каталітичного ефекту самого процесу інтерактивного планування.

2. Диверсифікація ринку праці та розвиток фрілансерства. Розвиток самостійних форм трудової діяльності розглядається як ключовий тренд в процесі дестандартизації і флексібілізації (гнучкості) зайнятості в епоху постіндустріального інформаційного суспільства. Йдеться про нову генерацію фрілансерів (самозайнятих професіоналів), для яких навіть введений новий термін «електронний фрілансер» (e-lancer). Учасники краудсорсінг-проектів, як було показано нами раніше, якраз і є однією з різновидів таких фрілансерів. При цьому важливо відзначити, що відносини між новими фрілансерами і їх замовниками «не являють собою сферу автоматизованих дій, а вбудовані в соціальні мережі». У плані вибудовування соціальної технології мова повинна йти про конструювання спеціальних мережевих структур, що дозволяють акумулювати і посилювати соціальний капітал як самих фрілансерів, так і використовують їх працю організацій-замовників, створюючи ефективну систему відносин «споживач для бізнесу». Краудсорсінг в даному контексті є, з одного боку, спосіб освоєння соціального капіталу індивідом, а з іншого боку, спосіб «агрегування» соціального капіталу в «мережі» краудсорсінг-проекту [1].

3. Творча реалізація особистості. Багато аналітиків в сфері маркетингу і менеджменту фіксують як найважливіший фактор привабливості краудсорсінг-проектів для їх учасників не тільки і не стільки можливість отримання грошової винагороди, скільки можливість донести і реалізувати свої ідеї, можливість відчувати себе частиною творчого процесу. Таким чином, проаналізувавши досвід використання краудсорсінга в бізнес-проектах, ми можемо зробити висновок, що краудсорсінг можна розглядати не тільки як комунікативну технологію освоєння нових прийомів акумуляції інформаційного ресурсу для отримання прибутку в бізнесі (пов'язану з використанням новацій у виборі каналу, коду і інтенсифікацією зворотних зв'язків), а й в більш широкому контексті – як соціальну технологію, що дозволяє вирішувати актуальні соціальні проблеми як на макро-, так і на мікрорівні (розвиток інноваційної економіки, диверсифікація ринку праці, реалізація творчого потенціалу особистості і інше).

Література

1. Градченко А. Большие бренды используют крауд-сорсинг [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.bi-ztimes.ru/index.php?artid=1687>
2. Leibetseder B. A Critical review on the concept of social technology socialinès technologijos / B. Leibetseder // Social technologies. – 2011. – № 1. – P. 7–24.

Y. O. LANCHENKO, A. S. MOSUR

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kiev

OF INTELLECTUAL CAPITAL OF AGRARIAN ENTERPRISES OF UKRAINE

The effective development of the agricultural sector of the economy largely depends on how successfully scientific knowledge is generated and applied in the production and economic activities of agricultural enterprises. Knowledge itself creates the basis for the introduction of innovations and the formation of skilled labor resources, become a source of innovative development and competitiveness of agricultural enterprises and the industry as a whole [1].

Under the intellectual capital in the agricultural sector it is expedient to understand the capital formed by intellectual, including human, and information resources of the agrarian sphere, and also natural and economic potential of the territories and regions which in the course of the movement create new value (Fig. 1). In the structure of intellectual capital it is expedient to allocate the following components: human, market, agroinnovative (structural, technological, organizational), consumer (client) capitals which constantly interact [2].

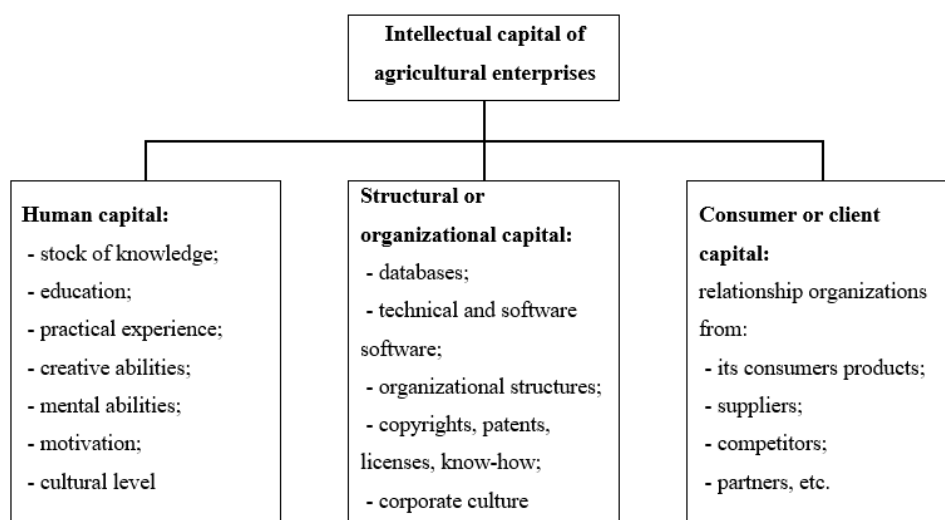


Fig. 1. Components and structure of intellectual capital of agricultural enterprises

The human capital of agricultural enterprises has some features: seasonality of use, weak development of social infrastructure of the village, difficult working conditions, low wages, insufficient professional staff training, outflow of young and skilled personnel to cities, other countries, etc. In particular, according to scientists, an agricultural worker is usually is not regarded as a carrier of human capital and a source unique competency, competitive advantages, and how one of the factors of production, the volume of which increases in proportion to the change in agricultural area lands and involved machinery [3]

The biggest problem areas that lead to the turnover of agricultural workers are inefficient motivational management of agricultural enterprises, lack of specialized knowledge and professional skills on the practical application of agricultural technologies, unsatisfactory social infrastructure of the village.

Thus, the ways to address the weaknesses of human capital and taking into account their strengths need to improve motivational management in agricultural enterprises, improve social and living conditions, create a system of lifelong learning in agriculture, starting with school leavers, implement scientific and technical and research and development in the technological development of agricultural production. It is the education of employees, investing by the employer in improving their professional competencies is the key to increasing the profitability of agribusiness [4].

State support of scientific, technical and innovative activities should also include the formation of regional programs of innovative development, which will include orders for scientific, scientific and technical and innovative products, funding at the regional and state levels of scientific, technical or innovative projects; to promote obtaining credit resources of international organizations for leading scientific institutions; development and adoption of normative legal acts for the purpose of accelerated development of scientific, scientific-technical and innovative activity; market entry of an intellectual product.

As already mentioned, the agricultural sector has certain features due to the influence of natural and climatic conditions, seasonality of production, technological specifics, which affects the structure of intellectual capital at both micro and sectoral levels.

to ensure the development of intellectual capital of society, economy, country, it is necessary to comply with the following basic conditions:

- comprehensive quality informatization of society;
- development of intellectual potential of the individual, organization, society;
- stimulating innovation at all levels;
- protection of intellectual property;
- active integration of Ukraine's economy into the world economic system [5].

Thus, the use of intellectual capital provides an opportunity to take a new approach to solving the problems of economic growth, the economic role of education, the relationship of science, education and production, as well as investment in human capital with innovation, stimulation and motivation.

Innovative economic development, based on the links between training (education), science and production, produces and promotes competitive products, including agricultural ones. The lack of effective innovative support for agricultural production indicates the need to improve the quality and effectiveness of agricultural education, promote the use of human resources as the main drivers of the transition to an innovative model of development, which should be technical and technological renewal, intensification of production, strengthening environmental measures to build competitiveness, agricultural sector and meet a wide range of needs.

Література

1. Davenport T. Human Capital: What It Is and Why People Invest It / Tomas Davenport. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1999. 251 p.
2. Кендрик Дж. Соккупный капитал США и его формирование / Джон Кендрик ; [пер. с англ.; общая ред. и предисл. члена-корреспондента АН СССР А. И. Анчишкина]. М. : Изд-во «Прогресс», 1978. 277 с.
3. Запхляк В. М., Мельник О. І. Людський капітал як чинник підвищення конкурентоспроможності аграрного сектору економіки України. Агросвіт. 2017. № 3. С. 40–44.
4. Шпак Н. Особливості формування людського капіталу в аграрному секторі інформаційної економіки. Проблеми і перспективи економіки та управління. № 3 (11). 2017. С. 28–38.
5. Курило Л. І. Формування інтелектуального капіталу в аграрній сфері: теоретичний аспект. Економіка АПК. Аграрна політика і реформування. 2014. № 8. С. 5–12.

В. А. ЛІТИНСЬКА

Хмельницький національний університет

РОЛЬ КОНФЛІКТІВ У ВІДТВОРЕННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Конфлікти виникають у процесі взаємодії, спілкування людей, оскільки інтереси, погляди є різні, і тому конфлікти існують стільки, скільки існує людство. Проте загальноприйнятої теорії конфліктів, що вичерпно пояснює їх природу, вплив на розвиток колективу, суспільства поки ще не існує, незважаючи на багаточисельні дослідження з питань виникнення, формування конфліктів та управління ними.

Довгий час у працях з управління вчені дотримувались думки, що організація повинна функціонувати як добре змащений механізм, і саме тому конфлікти в організаціях розглядалися як негативні явища. Нині теоретики управління зазначають, що повна відсутність конфлікту не лише небажана, а й неможлива.

Конфлікт – це розбіжність між двома або кількома сторонами (особами чи групами), якщо кожна з них намагається зробити так, щоб були прийняті саме її погляди або цілі й завадити іншій стороні зробити те саме [1, с. 187].

Конфлікти найчастіше асоціюються з агресією, погрозами, суперечками, ворожістю тощо. Тому існує думка, що конфлікт – явище небажане і що необхідно, по можливості, уникати його або якнайшвидше розв'язувати. Добре скерований конфлікт – життєво важлива складова частина процесу становлення сучасного колективу.

На жаль, конфлікт не завжди має позитивний характер. У деяких випадках він може заважати задоволенню потреб окремої особи та досягненню цілей організації взагалі. Наприклад, під час ділової наради більшість погоджується з думкою окремої особи лише для того, щоб уникнути конфлікту, нехтуючи інтересами справи. Але в багатьох випадках конфлікт допомагає виявити розмаїття точок зору, додає інформації, допомагає виявити більшу кількість альтернатив або проблем. Це дає змогу членам групи приймати більш ефективні рішення, а також повідомити свою думку людям, і тим самим задовольнити особисті потреби у повазі та владі, ведучи до ефективнішого досягнення цілей.

Що стосується ролі та значення конфліктів у відтворенні інтелектуального капіталу, то доцільно насамперед визначити, що собою являє інтелектуальний капітал.

Так, інтелектуальний капітал – інтелектуальні здатності людей, у сукупності зі створеними ними матеріальними і нематеріальними засобами, які використовуються в процесі інтелектуальної праці [2, с. 262].

У складі інтелектуального капіталу виділяють три складові [2, с. 263]:

– людський капітал: знання, навички, досвід, ноу-хау, творчі здібності, креативний спосіб мислення, моральні цінності, культура праці та ін.;

– організаційний капітал: патенти, ліцензії, ноу-хау, програми, товарні знаки, промислові зразки, технічне й програмне забезпечення, організаційна структура, корпоративна культура і т.д.;

– споживчий капітал (його слід трактувати більш широко, як інтерфейсний капітал): зв'язки з економічними контрагентами (постачальниками, споживачами, посередниками, кредитно-фінансовими установами, органами влади та ін.), інформація про економічних контрагентів, історія взаємин з економічними контрагентами, торговельна марка (бренд).

Людський капітал – це система характеристик, які визначають спроможність людини до творчої праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості, тобто якості робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, і проявляються у ході розширеного відтворення. Таким чином, що досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, то більші можливості людини до продуктивної, високоякісної праці [1, с. 208].

Таким чином, коли мова йде про конфлікти саме під час відтворення людського капіталу, то загальними рекомендаціями з вирішення конфлікту в даному випадку можуть бути [3, с. 264]:

- визнати існування конфлікту;
- визначити можливість переговорів;
- погодити процедуру переговорів;
- виявити коло питань, що складають предмет конфлікту;
- розробити варіанти рішень;
- прийняти погоджене рішення;
- реалізувати прийняте рішення на практиці.

Література

1. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк : НАН України, 2007. – 347 с.

2. Лич Г. В. Інтелектуальний капітал нації: сутність та деякі проблеми розвитку // Стратегія соціально-економічного розвитку: держава, суспільство, особистість : колективна монографія. – Київ : ВД «Корпорація», 2005. – С. 261–263.

3. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2007. – 416 с.

В. А. ЛІТИНСЬКА, О. О. ШЕВЧУК
Хмельницький національний університет

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ

Пріоритетним напрямом діяльності сучасних господарюючих суб'єктів є формування та ефективне використання інтелектуального капіталу як основного рушійного фактора «економіки знань», що забезпечує високу конкурентоспроможність і лідируючі позиції на вітчизняному та світовому ринках, економічне зростання, підвищення якості та рівня життя населення.

Інтелектуальний капітал – це різнобічне явище, що формується як результат взаємодії людського з іншими видами капіталу та зумовлює отримання нових знань і активізацію інноваційної діяльності на всіх рівнях економіки [1, с. 128].

Уточнюючи сутнісну характеристику інтелектуального капіталу, доцільно виділити такі його особливості [2, с. 94]:

- пріоритетність розвитку як основного фактора економічного зростання;
- накопичення у вигляді знань, навичок, досвіду;
- значні витрати на формування і використання;
- поєднання значних ризиків і високих прибутків від його використання;
- висока ефективність інвестування.

Перш за все визначити необхідно визначити що ж являє собою стимулювання персоналу на підприємстві. Це складне і багатогранне поняття, що може бути витлумачене як набір прийомів та методів, спрямованих на підвищення зацікавленості працівника у результатах своєї праці. Проте, відчутний тісний взаємозв'язок мотивації працівників з інтелектуальним капіталом та його управлінням. Це можна прослідкувати в тому, що інтелектуальний потенціал продукують працівники, висококваліфіковані спеціалісти, які втілюють результати власної інтелектуальної діяльності у новий високо конкурентний продукт, який поряд з їх інтелектом виступає інтелектуальним капіталом конкретного підприємства. І саме засоби стимулювання персоналу можуть заохотити їх до більш активної діяльності, підвищення рівня власної кваліфікації і, як результат, створення все нових і нових продуктів інтелекту [3, с. 159].

Мотивуючими заходами можуть бути засоби матеріального та нематеріального стимулювання. До матеріальних стимулів належить власне заробітна плата, грошові премії та інші фінансові виплати, що мають на меті показати турботу про працівника, визначити його пріоритетний статус у компанії і дати змогу йому комфортно існувати, користуючись усіма можливими благами суспільства. До цієї групи стимулів також варто віднести наступні елементи, що не часто пропонуються роботодавцями українських підприємств, проте значною мірою поширені за кордоном. Це перш за все участь у прибутках, так звана спільна реалізація проектів.

Недоліком методів даної групи є неможливість їх повноцінного впровадження в сучасних економічних умовах через нестачу фінансових ресурсів на більшості підприємств нашої країни. Проте цілком можливо використовувати певні елементи із запропонованого переліку у разі наявності тимчасово вільних коштів. Головне при цьому враховувати не матеріальні затрати пов'язані із стимулом, а потенційний ефект, який можна отримати.

Що стосується нематеріальних стимулів, то вони включають у себе: індивідуальне стимулювання через нематеріальні винагороди, зокрема усні та письмові подяки привселюдно та особисто, дошка пошани; групове стимулювання через робочий простір (якісне робоче оточення, що включає у себе освітлення, температурний режим, організацію відпочинку, наявність необхідної оргтехніки та ін.); групове психологічне стимулювання (створення сприятливого психологічного клімату у колективі, правильний підбір працівників, якісне вирішення трудових суперечок) [4, с. 28].

Таким чином, в умовах сучасного ринку визначальним фактором виробництва та джерелом конкурентних переваг виступає інтелектуальний капітал що являє собою певний результируючий показник досягнень людини і втілюється у її можливостях до творчості та наукових пошуків, при цьому одним із стимулюючих чинників є матеріальне та нематеріальне стимулювання. В умовах українського ринку матеріальні стимули мають більший ефект, проте не можуть бути повноцінно використані через нестачу матеріальних ресурсів на вітчизняних підприємствах.

Література

1. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова. – Харків : вид-во ХНЕУ, 2006. – 252 с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2001. – 254 с.
3. Багов В. П. Управление интеллектуальным капиталом : учеб. пособ. / В. П. Багов. – М. : Камерон, 2006. – 248 с.
4. Ткаченко А. О. Поняття та структура інтелектуального капіталу підприємства / А. О. Ткаченко // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 27–29.

О. С. МАНТУР-ЧУБАТА, А. В. ВОВК
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність цього дослідження полягає у визначенні необхідності постійного вдосконалення і підвищення ефективності управлінської діяльності.

Основною метою дослідження є визначення напрямів удосконалення ефективності стратегічного управління персоналом організації.

На даний час в економічній літературі можна виділити чимало підходів до трактування поняття «стратегія». Сам термін «стратегія» походить від грецького «strategia», англійською «general», тобто «воєначальник».

Досить широко трактування стратегії наводять Г. Мінцберг, Б. Альстренд та Д. Лемпел, які дане поняття визначають як «п'ять П»: 1) стратегія – це план, керівництво, орієнтир або напрямок розвитку із теперішнього в майбутнє; 2) стратегія – це принципи поведінки або модель поведінки; 3) стратегія – це позиція; 4) стратегія – це перспектива; 5) прийом, маневр з метою перехитрити суперника [1, с. 167].

Що стосується поняття «управління», то в узагальненому вигляді воно трактується як процес впливу суб'єкта управління на об'єкт, який змінює режим існування системи, в якій вони діють. Під управлінням персоналом розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінювання та безперервного навчання працівників, спрямований на їх раціональне використання та підвищення продуктивності праці.

На думку відомого англійського економіста А. Маршала, управління доцільно виділити в окремий фактор виробництва поряд із трьома традиційними, а саме: капіталом, працею та землею. Необхідність управління пов'язана з процесами поділу праці і відокремленням управлінської праці від виконавчої [2, с. 241].

Стратегію управління персоналом, В. Г. Щербак визначає як, пріоритетний якісно і кількісно визначений напрям дій у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, необхідний для досягнення довгострокових цілей зі створення високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу з урахуванням стратегічних цілей розвитку підприємства і його ресурсних можливостей.

Важливим аспектом удосконалення стратегічного управління персоналом підприємства є те, що сам процес удосконалення доцільно здійснювати у розрізі її суб'єктів, процесів та об'єктів. Здатність персоналу одночасно виступати в ролі об'єкта й суб'єкта управління є головною специфічною особливістю управління персоналом [3, с. 154].

Стратегія управління персоналом – найважливіша підсистема загальної стратегії організації, подана у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги.

Найважливішими особливостями удосконалення стратегії управління персоналом є [4, с. 119]:

- розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю;
- спільне прийняття господарських рішень і створення атмосфери довіри на підприємстві;
- розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників;
- комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людського потенціалу у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства;
- створення корпоративної культури інноваційного типу.

Впровадження стратегічного управління персоналом у практичну діяльність сучасних підприємств зіштовхується з низкою проблем, це [5, с. 192]:

- недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління;
- опір стратегічним змінам та інноваціям;
- нестача фінансових ресурсів;
- недосконалість системи мотивації персоналу;
- приниження ролі персоналу на підприємстві;
- недосконалість законодавчої бази щодо управління персоналом.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що стратегічне управління персоналом є програмним способом мислення і управління, що забезпечує узгодження цілей, можливостей підприємства й інтересів працівників підприємства. Подальші дослідження мають бути спрямовані на вивчення методів та засобів стратегічного управління персоналом, стимулювання зацікавленості працівників у підвищенні власного професійного та кваліфікаційного рівня, втіленні нових ініціатив.

Література

1. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент : навч. посіб. / Г. І. Кіндрацька. – Львів : Львівська політехніка, 2010. – 407 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
3. Василенко В. А. Стратегічне управління : навч. посіб. / В. А. Василенко, Т. І. Ткаченко. – Київ : Центр навч. літ-ри, 2003. – 396 с.
4. Бузько І. Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах розвитку ринку праці : монографія / І. Р. Бузько, О. В. Вартанова, Г. О. Надьон та ін. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. – 304 с.
5. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства / В. Г. Щербак. – Харків : вид-во ХНЕУ, 2005. – 220 с.

О. С. МАНТУР-ЧУБАТА, К. Ю. П'ЯТАК
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

З позиції економічної безпеки підприємств, велике значення відіграє кадрова безпека підприємства, що повинна протистояти різного роду загрозам та відновлюватися після їх настання. Важливо врахувати, що кадрова безпека є комбінацією складових, пов'язаних між собою складними і часто завуальованими зв'язками.

Очевидно, що система кадрової безпеки підприємства має формуватися з урахуванням забезпечення безпеки персоналу, тобто створити всі системи безпеки за кожним чинником загрози. За способом організації кадрова безпека підприємства може бути простою і складною. Ступінь її складності визна-

чається рядом параметрів, серед яких чільне місце варто віднести розмірам підприємства, формі власності, галузевотериторіальній приналежності та ін.

У кадровій безпеці повинні збігатися, як функціональні елементи, так і функції, оскільки вони відображають її природу та роль у підтримці загальної економічної безпеки підприємства. Так, наприклад, мале підприємство, може не мати підрозділу з управління персоналу, а функції забезпечення кадрової безпеки підприємства візьме на себе директор або інший працівник.

Якщо брати до уваги великі компанії, то тут кількість суб'єктів кадрової безпеки зростає і характеризується наявністю відповідних підрозділів, окремих посадових осіб і чіткого розподілу функцій між ними, а також можливістю автоматизації процесів забезпечення кадрової безпеки тощо.

Можна виділити основні методи забезпечення кадрової безпеки:

- ретельний відбір персоналу на відповідну посаду;
- проведення атестації робочих місць;
- моніторинг та увага до відносин у колективі;
- сприяння згуртованості в колективі;
- чітке ведення обліку у діяльності підприємства;
- здійснення перевірки умов суспільного середовища підприємств;
- здійснення пропозицій покращення розвитку підприємства.

Для того, щоб оцінити поточний рівень кадрової безпеки підприємства, можна охарактеризувати головні групи критеріїв кадрової безпеки, а саме: показники чисельності персоналу підприємства, кваліфікації та інтелектуального потенціалу; ефективності використання персоналу та якості мотиваційної системи.

Отже, на кожному підприємстві, потрібен індивідуальний підхід до оцінювання кадрової безпеки, виходячи із спеціалізації підприємства. Для формування найбільш повної інформації про кадрову безпеку підприємства слід дотримуватися комплексних рішень, що стосується і критерію кадрової безпеки, що може розглядатися і як показник рівня реалізації трудового потенціалу.

В наслідок того, що колективу відводиться одна із найважливіших ролей в стабільному функціонуванні підприємства, потрібно звернути увагу на морально-психологічні способи забезпечення економічної безпеки підприємства. Одним із таких способів є запровадження атмосфери довіри на підприємстві, забезпечення єдності колективу. Це призводить до того, що внутрішні загрози підприємства зменшуються за рахунок бажання робітників підтримувати підприємство. В якості важливого аспекту в створенні атмосфери довіри в середині робочого колективу можна відзначити піклування керівництва підприємства про колектив, яке проявляється в відчутті захищеності у співробітників підприємства. Ще одним способом підвищення економічної безпеки підприємства, на нашу думку, є запровадження системи мотивації на підприємстві, яка стимулює працівників підприємства до якісного виконання своїх службових обов'язків.

Плиньність кадрів неминуча, на це є багато причин, але підбір кадрів повинен бути якісним і обґрунтованим. Контроль зі сторони адміністративного апарату також є одним із способів забезпечення економічної безпеки на підприємстві, він потрібен для перевірки виконання режимів, регламентів, приказів, нормативів прийнятих на підприємстві.

Таким чином, кадрова безпека підприємства досягається лише в тому випадку, коли на підприємстві працюють висококваліфіковані і надійні люди.

Література

1. Кравченко В. О. Інноваційний розвиток як основа економічної безпеки підприємства / В. О. Кравченко // Науковий вісник ОНЕУ. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2013. – № 26 (205). – 255 с. – С. 122–131.
2. Живко З. Б. Економічна безпека підприємства : сутність, механізми забезпечення, управління : монографія / З. Б. Живко. – Львів : Ліґа-Прес, 2012. – 230 с.
3. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір. – № 2 (6) 2012. – С. 38–45.
4. Гнилицька Л. В. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства : монографія / Л. В. Гнилицька. – Київ : КНЕУ, 2012. – 305 с.
5. Алькема В. Г. Економічна безпека інноваційного підприємства : навч. посіб. / В. Г. Алькема, Н. М. Літвін, О. С. Криченко. – Київ : Крок, 2015. – 319 с.

Є. С. НЕСЕНЮК

Київський національний університет технологій та дизайну

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ У СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

В основі розробки стратегій зміцнення конкурентоспроможності підприємств легкої промисловості лежить місія найповнішої реалізації інноваційно-інвестиційного потенціалу. Слово «потенціал» (англ. potential) у перекладі означає «можливість, напруження».

Оскільки оцінка інноваційного потенціалу є обов'язковим етапом розробки інноваційної політики, то необхідно виділити чинники, які його визначають [1, с. 51]: прогресивна техніка, технологія, машини і обладнання, здатні до переналагодження і перепланування операцій; своєчасність здійснення модернізації і реконструкції виробничих потужностей; авторський нагляд за виробництвом і використанням технологій; інтелектуальний і творчий потенціал робітників; співвідношення темпів росту продуктивності праці і матеріальної винагороди працівників; товарний асортимент інноваційної продукції, її якість, споживчі властивості і попит на ринку; швидкість реакції на виникнення нових тенденцій у науково-технічному прогресі і споживацьких смаках; наявність замкнутого циклу виробництва і толерантність до соціальних інновацій.

Інтегральна оцінка потенціалу інноваційної конкурентоспроможності проводиться за такими складовими: факторний інноваційний потенціал (інноваційні засоби і предмети праці, інтелектуальний і фінансовий капітал); результативний потенціал (досягнення економічних, соціальних, екологічних ефектів); потенціал конкурентоспроможності товару (продукту). У зазначеному контексті факторами зміцнення інноваційної конкурентоспроможності підприємства є: дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності, вимог екологічної безпеки, сертифікації за міжнародними стандартами.

Протягом 2010–2019 рр. темпи зростання капітальних інвестицій у легку промисловість (3,11 разів) відстають від промисловості (4,59 разів) і переробної промисловості (3,51 разів). У 2017–2019 рр. обсяги капітальних інвестицій у легку промисловість скоротилися на 565,7 млн грн, або на 30,6 % [2]. Найбільше скорочення у абсолютному обсязі мало місце у текстильному виробництві (на 290,5 млн грн, або на 31,99 %), передусім за рахунок виробництва інших текстильних виробів (на 256,3 млн грн, або на 32,14 %). У відносному рівні найбільше скорочення обсягу капітальних вкладень продемонстрували: підготування та прядіння текстильних волокон (на 73,16 %), оздоблення текстильних виробів (на 70,27 %), виробництво трикотажного та в'язаного одягу (на 53,75 %). Єдиною підгалуззю легкої промисловості, яка характеризується збільшенням обсягу капітальних вкладень, є ткацьке виробництво (приріст 2829 тис. грн, або на 4,83 %). У першому півріччі 2020 року тенденція до скорочення обсягів капітальних вкладень у легку промисловість скоротилася (на 34,2 %), у т.ч. за рахунок виробництва шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (на 73,9 %), текстильної промисловості (на 49,6 %). Найбільше скорочення продемонстрували такі підгалузі легкої промисловості: дублення шкур і оздоблення шкіри; виробництво дорожніх виробів, сумок, лимарно-сідельних виробів; вичинка та фарбування хутра (на 78,0 %), виробництво взуття (64,6 %), виробництво інших текстильних виробів (на 53,4 %). Приріст забезпечили: виробництво одягу (на 43,9 %), у т.ч. за рахунок виробництва одягу, крім хутряного (на 42,3 %), виробництва трикотажного та в'язаного одягу (на 69,2 %).

На жаль, основна частина капітальних інвестицій у легкій промисловості не носить інноваційного характеру. Питома вага інвестицій з ознаками інновацій у загальному обсязі капітальних вкладень у легкій промисловості у 2019 році становила 5,46 %, у т.ч. у текстильному виробництві – 7,0 %, виробництві одягу – 5,69 %, виробництві шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів – лише 1,29 %.

Основними напрямками інноваційної діяльності є: внутрішні і зовнішні науково-дослідні роботи (НДР); придбання машин, обладнання та програмного забезпечення; придбання інших зовнішніх знань. У структурі інвестиційних витрат на інновації у промисловості і переробній промисловості переважає стаття придбання машин, обладнання та програмного забезпечення. Протягом 2013–2019 рр. вона зросла – відповідно із 58,0 % до 71,62 %, із 54,67 % до 74,82 %. У легкій промисловості частка цієї статті є вищою, проте протягом аналізованого періоду вона скоротилася з 91,99 % до 88,73 %. Другою за значущістю статтею є внутрішні НДР. У промисловості і переробній промисловості ця стаття мала найбільшу питому вагу у 2018 році – відповідно 22,22 % і 20,84 %, у легкій промисловості – у 2014 році (35,43 %). У 2019 році підгалузі легкої промисловості за часткою інноваційних витрат у придбання машин, обладнання та програмного забезпечення можна розташувати таким чином у міру її зниження: текстильне виробництво (99,97 %), виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (91,89 %), виробництво одягу (70,94 %).

Таким чином, інвестиційні стратегії інноваційної конкурентоспроможності підприємств легкої промисловості – це сукупність заходів, орієнтованих на формування і найповнішу реалізацію їх економічного потенціалу скрізь призму створення інноваційних ресурсів (інноваційної техніки і технологій, матеріалів і сировини, інтелектуального капіталу), інноваційних продуктів на системній основі шляхом підкріплення відповідними фінансовими ресурсами. Формування інвестиційного потенціалу у формі капітальних вкладень у легкій промисловості відрізняється від промисловості і переробної промисловості і знаходиться у протилежній фазі, що пояснюється різними діловими циклами на ринку товарів промислового і споживчого призначення.

В основу інвестиційних стратегій інноваційної конкурентоспроможності підприємств легкої промисловості доцільно покласти структурні механізми реалізації – зростання частки фінансування інноваційних об'єктів у складі інвестицій, збільшення питомої ваги науково-дослідних робіт, придбання інших зовнішніх знань, а також зовнішніх джерел фінансування. Для підтримки інвестиційної діяльності методами

податкової політики слід запровадити нульову ставку ПДВ на машини і обладнання, що імпортується для створення нового виробництва текстилю, одягу, взуття, а також технічного переозброєння діючого.

Література

1. Воронкова Т. Є. Підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємств легкої промисловості / Т. Є. Воронкова, М. О. Васильєва // Інвестиції: практика та досвід. – 2016. – № 21. – С. 49–52.

2. Економічна статистика. Капітальні інвестиції. Київ : Державна служба статистики, 2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.10.2020).

О. В. ПРОСКУРОВИЧ, О. Б. ВАЛЬКОВ, О. О. ВАЛЬКОВА
Хмельницький національний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА БЕЗПЕКА, ЯК СКЛАДОВА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Функціонування будь-якого суб'єкта підприємництва не можливе без сформованої і дієвої національної безпеки. Провідним завданням сучасної вітчизняної економіки є дотримання в межах економіки знань інтелектуальної безпеки країни та її господарюючих суб'єктів.

За сучасних умов розвитку, основними ресурсами економіки знань виступають інтелектуальні ресурси, що потребує переосмислення поглядів щодо вибору важливих об'єктів, умов та напрямів забезпечення економічної безпеки як на національному так і на мікроекономічному рівнях.

В інформаційному середовищі у межах національної економічної безпеки зростає значущість інтелектуальних ресурсів, захищеність яких є найважливішим завданням як на мікро- так і на макрорівнях. Тому, сьогодні вкрай важливим є забезпечення інтелектуальної діяльності як діяльності з продукування, обміну, використання інтелектуальних ресурсів в межах економічної безпеки.

Під інтелектуальною безпекою розуміють захищеність інтелектуальних ресурсів соціально-економічного спрямування, їх продукування, обмін, використання на макро- та мікроекономічних рівнях [1].

Інтелектуальну безпеку визначають як стан соціально-економічної системи, за якого забезпечується захист та ефективне використання, капіталізація інтелектуального капіталу суспільства, що дозволяє забезпечити високий рівень конкурентоспроможності та гарантувати безпечну життєдіяльність особи, регіону, підприємства, суспільства та держави як на сучасному етапі, так і у стратегічній перспективі [2].

В економічній літературі інтелектуальна безпека розглядається як частина економічної безпеки, яка в свою чергу є частиною національної безпеки. інтелектуальна безпека, як складова частина національної безпеки, забезпечує створення такого стану внутрішніх і зовнішніх умов діяльності суб'єкта підприємництва, що дозволяє не допустити можливості втрати об'єктів інтелектуальної власності, інформації про них та їх носіїв, а також витік інформації про створення, користування та зберігання об'єктів інтелектуальної власності.

Отже, інтелектуальна безпека є комплексним поняттям:

1) одночасно з економічною, соціальною, правовою є складовою системою вітчизняної національної безпеки;

2) вона має складну ієрархічну структуру, щодо використання персоналу, нематеріальних активів, капіталу, знань, інформаційно-комунікаційних технологій;

3) система ІБ має створювати і забезпечувати такий стан внутрішніх і зовнішніх умов життєдіяльності людини або суб'єкта господарювання, який би оптимізував можливість втрати результатів інтелектуальної діяльності (інтелектуальної власності, інформації).

Забезпеченням системи управління знаннями та дотримання належного рівня інтелектуальної безпеки суб'єкта підприємництва займається адміністратор знань, діяльність якого спрямована на створення техніко-технологічних, організаційно-економічних, мотиваційних, інституційних умов і чинників ефективного використання його інтелектуальних ресурсів.

Об'єднання суб'єктів гарантування інтелектуальної безпеки утворюють систему суб'єктів гарантування інтелектуальної безпеки, яка спроможна протидіяти потенційним і реальним загрозам. Це дозволить зміцнити вітчизняну національну економічну безпеку та в недалекому майбутньому здійснити інтелектуальний прорив у світовий економічний простір. Провідними напрямами активізації дій з гарантування інтелектуальної безпеки є такі:

1) налагодження тісної співпраці між усіма суб'єктами гарантування інтелектуальної безпеки, реалізація єдиної національної політики безпеки;

2) нормативно-правова й інституційна підтримка процесу становлення та розвитку недержавної системи забезпечення національної економічної безпеки щодо законодавчої та виконавчої гілок влади;

3) розвиток сучасної індустрії засобів, технологій і систем безпеки, розширення інфраструктури захисту об'єктів інтелектуальної безпеки;

4) соціальна відповідальність усіх суб'єктів гарантування інтелектуальної безпеки перед носіями інтелекту щодо дотримання вимог соціальних норм;

5) удосконалення міжнародного співробітництва у сфері гарантування інтелектуальної безпеки, представлення національних інтересів України у відповідних міжнародних організаціях [3].

Таким чином, забезпечення інтелектуальної безпеки країни є запорукою підвищення рівня її національної безпеки. Тому, на державному рівні слід впроваджувати механізм підвищення рівня інтелектуальної безпеки, який передбачає систему дій правового характеру щодо інформаційно-аналітичного, фінансово-економічного, організаційно-управлінського та соціального забезпечення.

Література

1. Марченко О. С. Інтелектуальна безпека як складова економічної безпеки суб'єктів господарювання. – Режим доступу: <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/6897/1/Marchenko.pdf>

2. Лозова Г. М. Інтелектуальна безпека держави в системі конкурентоспроможності національної економіки / Г. М. Лозова, Б. В. Шорубалко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Вип. 20, ч. 2. – 2018. – Режим доступу: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/20_2_2018ua/23.pdf

3. Яворська Т. В. Інтелектуальна безпека України: сутність і суб'єкти гарантування / Т. В. Яворська, І. О. Резак // Стратегічні пріоритети. – 2015. – № 2. – С. 125–134. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2015_2_18

Н. П. ТАНАСІЄНКО, О. В. СЕРЕВЕТНИК

Хмельницький національний університет

ЦИФРОВА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

В умовах формування інформаційного суспільства, процесів глобалізації важливу роль в розвитку будь-якої країни відіграє цифрова економіка, яка своєю чергою виступає продуктивним підґрунтям розвитку суспільства на платформі інформаційно-комунікативних технологій.

Дослідження проблем та перспектив розвитку цифрової економіки в Україні є досить актуальним, адже нині відбувається рішучий перехід від сировинної економіки до високотехнологічного виробництва. Сучасні тренди нових технологічних рішень та можливостей, глобальна інформатизація активізують цей процес. Разом із тим цифровізація орієнтується на міжнародне, європейське та регіональне співробітництво з метою інтеграції України до ЄС, виходу на європейський і світовий ринок. Крім того, ефективне використання інструментів цифрової економіки є засобом забезпечення інформаційної безпеки та стабільності.

Капітал таких світових компаній як Google, Apple, Facebook та Amazon нині вже перевищив ВВП деяких країн Євросоюзу, а темпи зростання цих компаній нині просто вражають. Тому країни світу починають замислюватися, як будувати відносини з такими компаніями, що стають потужнішими гравцями на світовій арені. Успішний досвід таких країн як Ізраїль, Естонія, Німеччина, Великобританія та Швеція показує, що цифрова економіка є важливим пріоритетом розвитку економіки [2, с. 108]. Виникнення таких умов у світовій економіці свідчить про формування третьої хвилі глобалізації – цифрової, коли малий та середній бізнес визначає умови світового розвитку.

«Цифрова економіка», «digital-економіка», «економіка на вимогу», «інтернет-економіка», «нова економіка», «веб-економіка» – такими термінами описують сучасні тренди розвитку економіко-інформаційних відносин. В загальному значенні всі ці терміни описують вид економіки, де основними засобами виробництва виступають цифрові дані.

На практиці цифрова економіка проявляється насамперед орієнтацією на споживача, тобто можливість держави надавати різного роду послуги. Зокрема, це отримання довідок, запитів, заяв, відповідей на запити в електронному вигляді, навіть не виходячи з дому, електронні платежі тощо. Крім того, це ринок миттєвих замовлень та необмеженого вибору товарів і послуг через використання онлайн-магазинів, інтернет-банкінгу, месенджерів чи інших соціальних мереж [1, с. 56].

Однак існують певні проблеми цифровізації бізнесу в Україні. На відміну від глобальних трендів, згідно з якими найбільші за капіталізацією компанії у світі розбудовують свій бізнес на цифровій основі, в Україні домінують за капіталізацією приватні компанії, що належать до гірничо-металургійного та паливно-енергетичного комплексів, а в останні роки до них намагаються приєднатися ще й представники агропромислового комплексу. Як наслідок орієнтована на індустріальну епоху структура економіки України не відповідає вимогам сучасності, що обумовлює негативні тенденції, які підривають конкурентоспроможність вітчизняного господарства. Внутрішні інвестиції переважно спрямовуються в традиційні галузі, що в свою чергу гальмує процеси цифровізації. Одночасно не використовуються можливості

глобальної кооперації, яка в контексті формування цифрових екосистем створює додаткові можливості для всіх виробників та споживачів у світовому масштабі поза прив'язки до географічного положення.

Пошуки механізмів змінення домінуючої в Україні інтегрованої бізнес-моделі, основаної виключно на матеріальних активах, на мережеву бізнес-модель на базі цифрових платформ, потребує вивчення потенціалу вже діючих в Україні цифрових платформ [3, с. 97].

Але попри те, в Україні частково вже використовується цифровізація. Відтак, позитивно, що в Україні створено Міністерство цифрової трансформації України та реалізується Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки. Метою реалізації концепції є досягнення цифрової трансформації існуючих та створення нових галузей економіки, перетворення сфер життєдіяльності у нові, більш ефективні. Завданнями Концепції передбачається прискорити економічне зростання України та істотно збільшити обсяги інвестицій, зміцнити конкурентоспроможність та підвищити ефективність галузей економіки, досягти технологічно-цифрової модернізації промисловості та виробництва, покращити доступність цифрового світу для громадян, розвинути цифровий бізнес [4, с. 21].

Слід зазначити, що схвалення цієї Концепції започаткувало й окреслило власне бачення країни щодо розвитку цифрової економіки в Україні, і передбачувані нею заходи і складний процес їх реалізації поклали початок, насамперед, інтенсивного використання органами державної влади та громадянами інформаційних і комунікаційних технологій, які намагаються впроваджувати як в традиційні, так і в нові галузі і сфери вітчизняної економіки. Слід віддати належне: повсюдно починають застосовуватися технології збору та обробки даних, обміну ними, навіть в побуті.

Отже, процеси цифровізації економіки супроводжуються виникненням нових соціально-економічних явищ. І тому для України розвиток процесів цифровізації набуває особливо додаткового значення, оскільки надає реальні перспективи для модернізації економіки, покращення її виробничо-технологічної структури, забезпечення участі у новій глобальній економіці та подолання на цій основі сучасного кризового стану, а також сприятиме підвищенню якості життя громадян, а саме: новим можливостям працевлаштування, зростанню купівельної спроможності населення, доступності та якості освіти, зручності цифрових сервісів та привабливості економіки для кваліфікованих кадрів.

Література

1. Жекало Г. І. Цифрова економіка України: проблеми та перспективи розвитку / Г. І. Жекало // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Вип. 26. – 2019. – С. 56–60.
2. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні та у світі / С. В. Коляденко // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 6. – С. 105–112.
3. Ляшенко В. І. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія / В. І. Ляшенко, О. С. Вишневський ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Київ, 2018. – 252 с.
4. Шушкова Ю. В. Аналіз інституційного забезпечення технологічної модернізації економіки України / Ю. В. Шушкова // Ефективна економіка. – № 4. – 2020. – С. 18–22.

О. О. ЧЕРНУШКІНА, К. О. ПОЛЬОВА

Хмельницький національний університет

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Соціальна політика – це діяльність державних і громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціальної істоти на основі принципу соціальної справедливості за беззастережного дотримання її громадянських прав та свобод [1].

Проблеми соціального захисту досліджували різні науковці Амоша О. І., Буздуган Ю. О., Богиня Д. П., Бондар І. К., Геєць В. М., Лагутін В. Д., Лібанова Е. М., Лукінов І. І., Мандибура В. О., Новікова О. Ф., Новіков В. М., Онікієнко В. В., Паламарчук В. П., Пірожков С. І., Сахань І. Я., Черняк В. К., Чухно А. А., Шклярський Ю. О., Черкасова Т. В., Назаров М. М., Сааті Т., Кернс К. та інші.

Прикладні питання проблем соціального захисту населення та підвищення його ефективності залишаються актуальними у сучасних наукових дослідженнях.

Метою даної роботи є розробка концептуальних основ підвищення ефективності управління соціальним захистом населення в Україні.

Система соціального захисту населення України має розгалужену регіональну структуру соціальних закладів та установ, завдяки яким надаються соціальні послуги певним групам населення.

Оскільки соціальний сектор включає в себе політику щодо рівня зайнятості, безробіття, а також охорони здоров'я, освіти і науки, то соціальні програми повинні бути не тільки захищені урядом країни, але й переглядатися та збільшуватися за умов зростання бюджетних доходів.

У січні–квітні 2019 р. послугами Хмельницької обласної служби зайнятості скористалися 20,8 тис. безробітних громадян. Понад 3 тис. роботодавців поінформували про потребу у кваліфікованих працівниках в області. У базі даних Хмельницької обласної служби зайнятості налічувалось 14,5 тис. вакансій.

Протягом 2017 р. послугами обласної служби зайнятості скористалися 40,2 тис. безробітних громадян, що на 8,9 % менше ніж у 2016 р. З початку року звернулися за допомогою у працевлаштуванні та отримали статус безробітного 24,4 тис. осіб, що на 10,6 % менше ніж у 2016 р.

Показники послуг, які надала Хмельницька служба зайнятості з 2017 по 2019 рр., прогноз на 2020 р. наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Надання соціальних послуг Хмельницькою обласною службою зайнятості

Найменування показника	2017 р., % звіт	2018 р., % очікуване	2019р., % прогноз	2020р., % прогноз
1. Чисельність працевлаштованих осіб з числа тих, що перебувають на обліку до набуття статусу безробітного	6,3	7,2	7,3	7,3
2. Чисельність осіб, які матимуть статус безробітного	40,2	40,0	40,0	40,0
3. Чисельність працевлаштованих зареєстрованих безробітних	14,5	14,5	14,5	14,3
4. Чисельність працевлаштованих безробітних, за яких роботодавцю надається компенсація фактичних витрат по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	0,4	0,5	0,5	0,5
5. Чисельність зареєстрованих безробітних, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації	5,0	5,0	5,0	5,0
6. Кількість осіб старше 45 років, що отримали ваучер, осіб	3	10	20	20
7. Чисельність осіб, залучених до участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру	4,8	5,0	5,0	5,0
– з них зареєстрованих безробітних	4,8	4,6	4,6	4,6
8. Чисельність осіб, яким надано послуги з питань організації підприємницької діяльності та ведення власної справи	1,4	1,4	1,5	1,5
– з них, чисельність безробітних, які організували власну справу	0,09	0,07	0,1	0,1

Передбачається, що чисельність зайнятого населення віком 15–70 років щорічно збільшуватиметься і становитиме у 2018 році – 521 тис. осіб, 2019 році – 526 тис. осіб, 2020 році – 531 тис. осіб, з урахуванням найманих працівників статистично малих підприємств, підприємців, зайнятих у підприємств громадян та самостійно зайнятих. Рівень зайнятості зросте з 54,7 % у 2017 році до 55,2 % у 2018 та 55,7 % у 2019 році, 2020 рік – 56,2 відсотка. Чисельність безробітного населення у віці 15–70 років, визначено за методологією МОП, зменшиться у 2018 році і становитиме 48,2 тис. осіб, а у 2019 році передбачається зменшення до 46,7 тис. осіб, у 2020 році – до 45,2 тис. осіб. Прогнозується, що рівень безробіття матиме схожу тенденцію: у 2018 році він зменшиться до 8,7 %, у 2019 році рівень безробіття зменшиться до 8,5 %, у 2020 році – до 8,2 відсотка [2].

Найбільш дієвим способом рішення проблем, що нагромадилися, є удосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Основними напрямками забезпечення ефективності системи соціального захисту повинні стати: забезпечення достатнього обсягу бюджетів фондів соціального страхування на основі формуванні у відповідності зі ступенем страхових ризиків; удосконаленні системи контролю за виплатами фондів; створення єдиної інформаційної бази в системі соціального захисту населення; проведення реформування податкового законодавства.

Література

1. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / М. Ганслі Теренс. – Київ : Основи, 1995. – 280 с.
2. Програма зайнятості населення м. Хмельницького на 2018–2020 роки. – Режим доступу: <https://khm.gov.ua/uk/content/pro-zatverdzhennya-programy-zaynyatosti-naselnnya-mhmelnyckogo-na-2018-2020-roky-0>.

О. О. ЧЕРНУШКІНА, Х. В. РОЛЬСЬКА
Хмельницький національний університет

ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ У СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНИХ ОРІЄНТИРІВ ПІДПРИЄМСТВА

Глобалізація економіки та інформатизація суспільства, прогресивний розвиток науки, техніки й технологій, інноваційність і висока наукомісткість сучасного виробництва висувають особливі вимоги до працівників вітчизняних підприємств. Тому проста наявність професійно-кваліфікаційних навичок уже не задовольняє потреб нинішнього виробництва, котрі вимагають від працівників швидкого реагування, адаптивності, лояльності та мобільності, готовності відповідати за делегованими повноваженнями, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей, розвитку трудового й інноваційного потенціалів, а також співробітництва в колективі, соціальної відповідальності, підтримки ділової етики, трудової дисципліни та корпоративної культури.

Проблеми стратегічного управління персоналом вивчали як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких М. Армстронг, І. Ансофф, В. Гриньова, А. Кібанов, Г. Лич, В. Маслов, Г. Назарова, А. Ткаченко, О. Ястремська. Зі свого боку, питання розвитку працівників, зокрема стратегічних аспектів, розглянуто в роботах таких науковців, як В. Верхоглядова, І. Грузіна, А. Колот, Ю. Лисенко, В. Савченко, А. Топмсон та Дж. Стрікланд, Н. Федорова, С. Шекшня та ін.

Однак, вивчення й узагальнення наукових праць засвідчує, що чимало питань стосовно розвитку персоналу недостатньо досліджені та розроблені.

Метою публікації є обґрунтування необхідності стратегічного управління розвитком персоналу підприємства та вдосконалення процедури оцінки його рівня.

Управління персоналом – стратегічна функція, що передбачає розробку кадрової стратегії, підбір персоналу, виходячи з філософії підприємства, заохочення колективних зусиль, спрямованих на його розвиток, стимулювання з урахуванням якості індивідуальної діяльності, мінімізацію трудових затрат і створення позитивного соціально-психологічного клімату на робочих місцях. Із зазначеного стає зрозумілим, що сучасна концепція управління персоналом повинна бути стратегічною, тобто її головною метою має стати ефективне використання трудового потенціалу підприємства, адекватного умовам зовнішнього та внутрішнього середовища, для досягнення успіху в довгостроковій перспективі [1].

Центральне місце в стратегічному управлінні персоналом належить процесу розробки та реалізації відповідної стратегії управління персоналом, оскільки від того, наскільки вдало буде обрано й реалізовано стратегію управління, залежатиме успішне функціонування підприємства в цілому.

Процес розробки стратегії управління персоналом слід проводити з урахуванням впливу факторів внутрішнього середовища, можливих змін, а також результатів аналізу сильних і слабких сторін трудового потенціалу підприємства. Оскільки сам процес розробки та реалізації стратегії управління персоналом відбувається в межах системи стратегічного управління персоналом, у якій реалізується весь комплекс його функцій, то доцільно виокремити її складові елементи – підсистеми [2]: планування персоналу; підбір та найм персоналу; профорієнтація та адаптація персоналу; оцінка й атестація персоналу; формування кадрового потенціалу; мотивація персоналу; розвиток персоналу; управління плинністю кадрів; соціальний розвиток та організаційна культура.

До найбільш значущих критеріїв ефективності діяльності служб управління персоналом науковці відносять показники плинності кадрів (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика руху персоналу ДП ПрАТ «Оболонь» «Красилівське» за 2017–2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відхилення	
				2018/2017 рр.	2019/2018 рр.
Кількість прийнятих штатних працівників	36	32	14	-4	-18
Кількість звільнених штатних працівників	71	37	88	-34	51
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці	2	1	25	-1	24
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів	69	36	63	-33	27
Середньооблікова кількість штатних працівників	595	576	526	-19	-50

За даними таблиці 1 бачимо, що з кожним роком кількість прийнятих штатних працівників зменшувалась: з 36 осіб у 2017 р. до 14 осіб у 2019 р. А ось кількість звільнених штатних працівників збільшилась з 71 особи у 2017 р. до 88 осіб у 2019 р. В результаті чого зменшилась середньооблікова кількість штатних працівників з 595 осіб у 2016 р. до 526 осіб у 2019 р.

У якості основних завдань стратегічного розвитку персоналу вчені [3] виділяють такі: розроблення стратегій індивідуального навчання, яке повинно визначати потребу в навчанні, уключати планування особистісного розвитку й самонавчання, підтримувати індивідуальне навчання працівників за рахунок консультування керівництва, наставництва, створення навчальних центрів, зовнішніх і внутрішніх тренінгів.

гових програм, курсів, які здатні задовольнити як потреби кожного окремого співробітника, так і групи працівників; удосконалення організаційного навчання й створення підприємства, що навчається самостійно; покращення адаптивних здібностей, підвищення ділової активності працівників та розвиток їхніх інноваційних якостей; управління знаннями; формування інтелектуального капіталу; покращення якостей управлінського персоналу, розвиток етичної відповідальності, компетентності й «емоційної культури».

Із викладеного вище випливає, що визначити й оцінити рівень розвитку персоналу, його інноваційний потенціал і здатність до постійного самовдосконалення, розвитку творчих здібностей є трудомістким завданням для керівництва, але водночас його розв'язання – передумова для визначення причин, що можуть гальмувати розвиток персоналу, факторів та мотивів, що, навпаки, його стимулюють. Тому важливий аналіз зовнішнього й внутрішнього середовищ, у яких протікає процес розвитку персоналу, оскільки від умов, створених для професійно-кваліфікаційного зростання, залежить ефективність розвитку персоналу та окупність інвестованих у нього коштів і часу.

Література

1. Дериховська В. І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом / В. І. Дериховська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7 (426). – С. 341–347.
2. Дериховська В. І. Стратегія управління персоналом : її види та особливості / В. І. Дериховська // Науковий вісник : зб. наук. пр. – Одеса : ОНЕУ, 2013. – № 10 (189). – С. 37–50.
3. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика : монографія / Л. М. Шимановська-Діанич. – Полтава : ПУЕТ, 2012. – 462 с.

О. О. ЧЕРНУШКІНА, В. Ю. РУДНЄВА

Хмельницький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Формування трудового потенціалу і перспективи його використання є визначальними для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. В той же час, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпеченості та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України. Трудовий потенціал формує економічно активне населення, що зайнято в суспільному виробництві і складає пропозицію робочої сили на ринку праці. Ефективність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила.

Проблеми формування та використання трудового потенціалу досліджували багато зарубіжних і вітчизняних учених, а саме: Долішній М. І., Зубрицька Я. О., Кібанов А. Я., Кисла А. О., Кравченко І. М., Лич Г. В., Миронова Л. Г., Міценко Н. Г., Нижник В. М., Новікова М. М., Олексюк О. І., Посилкіна О. В., Репіна І. М., Ровенська В. В., Русінко М. І., Савіна Г. Г., Самійленко С. М., Сарапука Е. В., Сідоренко В. В., Соломніков І. В., Тютлікова В. В., Уткіна Ю. М., Федонін О. С., Череп А. В., Шарко М. В., Янковська Л. А. та ін.

В той же час, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів розвитку трудового потенціалу, питання ефективності його використання залишаються нерозкритими повною мірою.

Метою публікації є дослідження теоретичних засад формування трудового потенціалу підприємства та обґрунтування засад підвищення його якості.

Сучасний етап реформування та оновлення українського суспільства характеризується спадом виробництва, макроекономічною кризою, офіційним та прихованим безробіттям, значним погіршенням рівня життя населення держави та її окремих регіонів. Кризова соціально-економічна ситуація в країні кардинально змінює умови відтворення і функціонування людини.

Трудовий потенціал – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність і потенціал людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці. Трудовий потенціал – це кількість та якість наявних трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки [1].

Восьмикомпонентна структура трудового потенціалу приведена в підручнику Генкіна Б. М. та включає в себе наступні компоненти: здоров'я, моральність та вміння працювати в колективі, творчі здібності, активність, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [2].

В умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень. Істотно впливає на підвищення використання трудового потенціалу його якісний рівень. При низьких якісних характеристиках праців-

ників підприємства не тільки не спрацьовує фактор високого техніко-технологічного та організаційного рівнів виробництва, але й сповільнюється дія фактора зацікавленості [3–5].

Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної продукції можливо на основі ефективного використання трудового потенціалу, який у широкому розумінні являє сукупність, елементами якої є працездатне населення, що характеризується кількісними та якісними показниками.

Резерви підвищення якості трудового потенціалу промислового підприємства являють собою невикористані можливості, а також запаси та джерела, звідки черпаються додатково нові сили і ресурси, необхідні для підвищення якості трудового потенціалу [6].

Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу – це потенційні можливості економії суспільної праці, що склалися під впливом умов і чинників. Вони включають можливості різних рівнів від підприємства до національної економіки у цілому, включаючи науково-технічні, організаційно-економічні та соціальні важелі. Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються у результаті дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що являють собою систему матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які визначають рівень використання робочої сили прямо чи опосередковано. Тож для дослідження шляхів формування працездатних можливостей резервів і розробки механізмів їх використання слід мати класифікацію резервів [7]. Коли врахувати усі особливості утворення, виявлення та використання резервів, то їх можна згрупувати та такими ознаками: за місцем утворення: регіон, підприємство, структурний підрозділ; за часом виникнення та використання: оперативні, поточні, перспективні (стратегічні); за часом дії: постійні, короточасні; за можливістю виявлення: поверхневі (явні), глибинні (приховані); за формою впливу на ефективність виробництва: прямі, побічні; за мірою впливу на процес виробництва: інтенсивні, екстенсивні; за внесеними капіталовкладеннями: інвестиційні чи капіталоемкі, безінвестиційні чи некапіталоемкі; за проявом у процесі виробництва: реальні, потенційні; за зв'язком із виробництвом: внутрішньовиробничі, поза виробничі.

Пошук шляхів активізації і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємств в Україні. Необхідно виділити основні засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме:

1) засоби спрямовані на підвищення ефективної кадрової роботи: формування системного підходу та загальної стратегії розвитку трудового потенціалу; покращення укомплектованості штату та їх відповідності потребам; раціональних рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства, застосування системи нормування та стандартизації праці;

2) засоби, направлені на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними засобами стимулювання праці;

3) застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;

4) соціальний розвиток трудового потенціалу, що ґрунтується на застосуванні соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;

5) підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу;

6) покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури; забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління та інше [8].

Таким чином, в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – Київ : Знання-Прес, 2002. – 387 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.

3. Воронин А. Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. – 2009. – № 3. – С. 27–37.
4. Замора О. І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О. І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 85–91.
5. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : монографія / В. І. Приймак. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. – 383 с.
6. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг. – СПб. : Питер, 2010 – 848 с.
7. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грیشнова, Л. П. Керб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.
8. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.

Є. О. ШЕЛЕСТ, А. В. ФЕДЧИК
Хмельницький національний університет

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

Інноваційний розвиток є надважливою складовою економічної динаміки держави. Переважна більшість країн змагаються за лідерство на світових ринках, у тому числі, на ринках інновацій. Необхідність застосування інновацій в усіх сферах функціонування світової економіки зумовлена сучасними викликами: інформатизацією усіх сфер життя, стрімким процесом оновлення знань, глобалізацією економіки, гуманітаризацією суспільства, інтеграційними процесами в економіці [1].

Зокрема, відповідно до інформації Всесвітнього банку у складі національного багатства США виробничі фонди (споруди та приміщення, машини й обладнання) становлять усього 19 %, природні ресурси – 5 %, людський капітал – 76 %.

У Західній Європі відповідні показники дорівнюють 23,3 % і 74 %; у Росії – 10,40 % і 50 % [2, с. 244].

Разом з тим, як зазначає А. В. Карпенко [3], сьогодні в Україні формування інтелектуального капіталу відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних суперечностей в суспільстві (безробіття, незатребуваність кваліфікованої робочої сили; зниження добробуту та життєвого рівня населення; недостатнє фінансування освіти та науки; еміграція переважно освіченого населення; відсутність фінансових ресурсів та зменшення частки промислових підприємств; нерозуміння керівниками, підприємцями та роботодавцями необхідності створення належних умов праці, постійного підвищення кваліфікації, сприяння відпочинку працівників та відповідної оплати праці), які спричиняють зменшення людського інтелектуального потенціалу.

Суттєвим недоліком залишається низький рівень фінансування процесів формування, розвитку, активізації та управління інтелектуальним капіталом, зокрема через істотний розрив між темпами витрат на освіту, етапами продукування знань та їхнім використанням на практиці.

Зниження частки інвестицій в нематеріальні активи, питомої ваги обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт у ВВП, кількості наукових організацій, скорочення чисельності виконавців наукових та науково-технічних досліджень, незначної активізації винахідницької діяльності, неефективного фінансування освіти (зростання майже в 2 рази, проте невідповідність ринку праці), зниження інноваційної активності промислових підприємств та зменшення обсягу реалізації інноваційної продукції в обсязі промислової, низька частка державного фінансування інноваційної діяльності та менше 1 % загального рівня до ВВП, зменшення Індексу економіки знань та Індексу знань свідчать про те, що за період незалежності України не здійснено суттєвих змін, які б забезпечили розвиток інтелектуального капіталу.

Тобто тенденції формування та розвитку інтелектуального капіталу в Україні засвідчують про істотний розрив між темпами витрат на освіту й дослідження, етапами продукування знань та їхнім використанням на практиці.

Сьогодні лише своєчасна та якісна модернізація існуючих в Україні виробничих потужностей при активному залученні та використанні інтелектуального капіталу та мобілізованій взаємодії всіх ресурсів здатні забезпечити ефективний перехід до інтелектуальної економіки, що, у свою чергу, підвищить суспільний рівень та добробут населення країни. Тому важливим є створення сприятливих умов для формування та використання інтелектуального капіталу, мотивації всього підприємницького сектору, освітніх та наукових закладів, громадськості та органів влади окремих територій до взаємодії, співпраці, узгодження діяльності тощо, а також систематичний їх моніторинг [3–6].

Література

1. Грішнова О. Інтелектуальний капітал України: інтегральна оцінка й порівняльний аналіз / О. Грішнова, А. Козловський – Україна : Аспекти праці. – № 1. – 2014. – С. 3–9.
2. Багузін С. Неявний капітал: наявність, структура й оцінка. Стратегічний менеджмент. 2014. № 4. С. 242–256.
3. Карпенко А. В. Особливості розвитку інтелектуального капіталу в Україні / А. В. Карпенко. – Вісник Донецького національного університету. – Вип. 1. – 2014. – С. 77–82.
4. Бауліна Т. В. Інтелектуальний капітал: стратегічний ресурс трансформації національного господарства : монографія / Т. В. Бауліна. – Київ–Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2009. – 276 с.
5. Жук М. Нові аспекти стратегії формування інтелектуального капіталу в контексті модернізації національного господарства: рецензія на цикл наукових праць Бауліної Т. В. / М. Жук // Вісн. НАН України. – 2010. – № 11. – С. 62–63.
6. Мамонтова Н. Тенденції та особливості формування і використання інтелектуального капіталу в Україні / Н. Мамонтова // Економіка України. – 2010. – № 8. – С. 30–39.

Секція 4.

Сучасні виклики та загрози у сфері національної безпеки

І. В. БАБІЙ

Хмельницький національний університет

НАСЛІДКИ ПАНДЕМІЇ COVID-19 ДЛЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЕКОНОМІКИ

Пандемія коронавірусу справила величезний вплив на економіку. Одними з перших до карантинних заходів довелося адаптуватися роботодавцям і працівникам організацій: скорочення бюджетів, масові звільнення співробітників, відпустки за свій рахунок, швидкий вимушений перехід на дистанційну роботу тощо. У зв'язку з карантинном багатьох підприємств були змушені закритися, відбулося скорочення сукупного попиту і збільшилася частка безробітних.

Статистика різноманітних опитувань невтішна. За даними соціологічної групи «Рейтинг», 51 % опитаних протягом квітня 2020 р. вважають, що економічне становище їхньої сім'ї погіршилося. При цьому, оцінюючи зміни у фінансовій ситуації в близькій перспективі, 61 % зазначили погіршення протягом останнього місяця. Найбільш песимістичними у своїх оцінках були люди старшого віку й більш бідні респонденти. Серед тих, хто мав роботу до введення карантину, 23 % – працюють дистанційно, 11 % – пішли у відпустку, 18 % – перебувають у відпустці за власним бажанням і 8 % – втратили роботу. 55 % опитаних зазначили, що їхніх заощаджень, за умови припинення отримання доходів, вистачить менше, ніж на місяць, 17 % підкреслили, що їм вистачить заощаджень на термін до 2-х місяців, 8 % – до 3-х місяців, 9 % – до півроку і більше. Водночас 82 % заявили, що почали економити кошти під час карантину, 16 % – зазначили, що не роблять цього. Останніх більше серед чоловіків і більш забезпечених громадян» [1]. Подібні результати опитувань отримали й інші організації.

Соціально-економічне оцінювання наслідків для бізнесу та домогосподарств, під керівництвом ПРООН та у співпраці зі структурою ООН Жінки та Продовольчою і сільськогосподарською організацією ООН, показало, що в 84 відсотків домогосподарств зменшилися доходи, а в 43 відсотків принаймні один член сім'ї втратив роботу. Оцінювання виявило, що криза по-різному вплинула на людей з огляду на: 1) гендер (жінки, особливо ті, що працюють у низькооплачуваному секторі роздрібною торгівлі, постраждали неспівмірно більше за інших); 2) економічний статус (люди на більш високооплачуваній офісній роботі можуть працювати віддалено, тоді як особи, які здійснюють низькооплачувану фізичну працю в багатьох випадках втратили роботу або були скорочені); 3) місцезнаходження (жителі міст переважно мають краще інтернет-покриття, доступ до державних послуг і перспективи працевлаштування, ніж жителі сільської місцевості) [2].

Отже, наведені вище результати досліджень показали, що запровадження карантину для боротьби з епідемією COVID-19 в Україні вже позначилось на матеріальному стані, економічних оцінках і очікуваннях громадян.

Масштабне опитування керівників та власників мікро-, малого і середнього бізнесу в Україні, проведене Командою Info Sapiens, свідчить про наступне [3]: якщо станом на кінець першого кварталу 2020 року більшість підприємств характеризували свій етап розвитку як «стабільний», то станом на середину третього кварталу (на момент опитування) частка «стабільних» підприємств скоротилася удвічі (з 66 % до 32 %). Частка підприємств на етапі спаду або навіть закриття зросла на порядок (з 7 % до 59 %). Найбільш песимістичні настрої у представників мікробізнесу – 60 % респондентів оцінюють поточне становище як спад, тоді як серед середнього бізнесу частка таких оцінок становить 42 %. Також значно скоротилася частка підприємств, які оцінюють свій етап розвитку як «зростання» (з 25 % до 5 %).

Епідемія і карантинні заходи поставили на межу закриття кожне п'яте мікропідприємство і кожне десяте мале підприємство. Значних втрат зазнали 40 % підприємств мікро- і малого бізнесу і 35 % середніх підприємств. Середні підприємства найбільш успішно протистояли наслідкам пандемії і карантину: для 30 % епідемія не вплинула на доходи або навіть збільшила їх, ще 30 % зазнали незначних втрат (для мікробізнесу ці показники відповідно дорівнюють 17 % і 22 %). Зменшення доходів мікропідприємств зумовлено також тим, що цей бізнес розпочав протистояння пандемії із зменшення цін, тоді як середні і малі підприємства найперше вдалися до скорочення зарплатного фонду і переведення працівників на віддалену роботу.

За офіційними даними Державної служби статистики України, в першому півріччі 2020 року український експорт скоротився на 6,4 % (по відношенню до першого півріччя попереднього року) або ж на півтора мільярда доларів. Імпорт товарів до України впав на 14,3 % або ж більш ніж на чотири мільярди доларів. В цілому Україна експортувала товарів на 23 мільярди доларів, а завезла з-за кордону – на 24.

Реальний ВВП України зменшився на 1,3 % в першому кварталі і на 11,4 % – у другому кварталі 2020-го щодо попереднього року. Серед основних секторів економіки найбільших втрат від кризи зазнали транспорт, поштова та кур'єрська діяльність (15,8 % падіння за сім місяців 2020 року порівняно з аналогічним періодом минулого року) і виробництво сільськогосподарської продукції (11,2 %). Обсяги промислового виробництва зменшилися на 7,7 %, при цьому найбільшою мірою постраждали машинобудування, виробництво взуття, поліграфічна діяльність.

В якості найбільш згубних наслідків пандемії коронавірусу експерти називають скорочення доходів населення (93,3 %), закриття підприємств малого та середнього бізнесу (93,3 %), а також безробіття (80,0 %). Також велике значення, на думку експертів мають, зростання заборгованості підприємств (76,7 %), падіння попиту (66,7%) і зростання інфляції (60,0 %).

Всі ці ефекти мають довгостроковий характер і вимагають значного часу для відновлення. За прогнозами експертів ВВП досягне докризових показників лише через кілька років. Падіння доходів підприємств малого і середнього бізнесу та подальше закриття частини з них приведуть до фінансових труднощів підприємств і вимушеним скороченням витрат, в тому числі, до звільнення співробітників. За збільшенням частки безробітних і падінням доходів піде скорочення попиту в довгостроковій перспективі. Таким чином, кризова ситуація ще довго триватиме і після скасування карантину.

Узагальнення глобальних тенденцій і виявлення нових закономірностей протистояння пандемії дозволяють сформулювати ряд пропозицій для економічної політики в Україні [4]: 1) дотримання адаптивного карантину під час пандемії і уникнення карантинних заходів, найбільш витратних з економічної точки зору і неефективних з епідеміологічної точки зору; 2) початок нових програм рефінансування НБУ для кредитної підтримки підприємств реального сектора і розширення потенціалу державної програми «5-7-9»; 3) дослідження доцільності та оцінка можливих наслідків впровадження нетрадиційної економічної політики в Україні (регулювання цін на окремі групи товарів, обмеження експорту капіталу, посилення контролю над операціями на валютному ринку, впровадження програми викупу активів на ринку центральним банком та інше) в умовах обмеження стимулюючого потенціалу фіскальної і монетарної політики; 4) оцінка різних варіантів податкової реформи України в посткризовий період з урахуванням необхідності радикально зменшити дефіцит бюджету і знизити рівень державного боргу, а також підвищити екологічні податки, податки на багатство і на доходи (прибутки) заможних верств населення.

Вищевикладене свідчить на користь потреби вироблення стратегічно орієнтованої лінії в політиці, яка органічно пов'яже в собі економічні, соціальні, гуманітарні та науково-технологічні підходи.

Література

1. Украина на карантине: мониторинг общественных настроений [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ratinggroup.ua/ru/research/ukraine/7ffba32fbbac0ba2a21713d0a9f2c5d5.html>
2. Кулицький С. Проблеми розвитку економіки України, обумовлені пандемією коронавірусу COVID-19 у світі, і пошук шляхів їх розв'язання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr8.pdf>.
3. Звіт про дослідження мікро-, малого і середнього підприємництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sapiens.com.ua/publications/socpol-research/135/Info%20Sapiens_CIPE_report.pdf
4. Богдан Т. Экономические потери от пандемии и средства их минимизации [Электронный

ОСНОВНІ ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ

Сучасна ситуація у сфері доходів характеризується великим накопиченням соціальної напруги, зниження якої можливе за рахунок створення державою умов для належного забезпечення якості життя населення.

На даний момент Україна не має ефективного державного регулювання та законодавчого забезпечення соціальних гарантій для населення. Так, інститути влади не забезпечують соціальних інтересів населення, не стимулюють збільшення ефективності праці. А також, спостерігається значна корумпованість державних органів влади. Так, при вирішенні спірних питань, перевага надається тим, хто має більш елітний статус, фінансово забезпечений або перебуває у неформальних стосунках з посадовою особою. Те саме стосується і економічної сфери. Монополізація виробництва значною мірою впливає на подальшу диференціацію доходів населення: багаті стають ще багатшими, бідніші ж навпаки зuboжіють і далі [3].

Ще однією вагомою проблемою є проблема тіньової економіки. Тіньова економіка в Україні набула великого розмаху. Відтворення доходів населення, розподіл та у подальшому їх перерозподіл знаходиться на сьогоднішній день під впливом тіньової економіки. Чималий відсоток населення спрямований на одержання прихованого доходу, який пов'язаний з недотриманням норм законодавства та інших юридичних норм. Аналіз тіньових процесів, а також визначення їх обсягів пов'язані з причинними наслідками тіньової економіки в цілому. Головними чинниками розширення і поглиблення тіньової економіки є інституціональна не сформованість факторних доходів, неефективність державного регулювання доходів та тривала криза доходів. Тіньова економіка в Україні – результат системної кризи економіки, що виникла через невідповідність методів здійснення ринкових перетворень. Поширення тіньової економіки в Україні відбулося на базі руйнації діючих розподільних відносин і побудови нових, які істотно порушили усталений баланс інтересів суб'єктів економіки, паритетність розвитку окремих її сфер, мотивацію ефективного господарювання

Аби подолати цю проблему, насамперед, необхідно розробити і впровадити закони з прямим економічним ефектом, які б спрямовувались на попередження та активну ліквідацію найбільш поширених злочинів, що домінують зараз у ринкових відносинах, а саме: використання державної власності (капіталу, фінансів, 177 природних ресурсів) з метою особистого і групового збагачення, фінансове шахрайство, нечесний бізнес та недозволена конкуренція (яку у цій боротьбі використовують кримінальні структури), ухилення від оподаткування, псевдопідприємство і псевдобанкрутство, створення біржової паніки, курсової гри, перепродаж пільгових кредитів, проникнення у комп'ютерні мережі і системи кредитно-банківських установ та багато інших, які вже давно визначені світовою юридичною практикою як кримінальні злочини [2].

Тобто негативні наслідки значного тіньового сектора проявляються у викривленні макроекономічних результатів, що негативно позначається як на прогнозуванні, так і на виборі методів державної економічної політики, які можуть виявитися помилковими. Вони пов'язані, як правило, з відсутністю достовірних даних про масштаби, структуру і динаміку частини продуктивної діяльності у легальному та нелегальному секторі. ВВП за доходами включає такі складові як амортизацію, непрямі податки на бізнес, заробітну плату працівників, орендну плату, відсоток, дохід від індивідуальних вкладень, податки на прибуток корпорацій, дивіденди, нерозподілений прибуток корпорацій.

До основних пріоритетів економічної стратегії в Україні, які сприятимуть детінізації української економіки у стратегічному вимірі, слід віднести такі.

1. Стимулювання інвестиційних процесів. Потрібно розробити податкові стимули до інвестиційного використання кредитних ресурсів комерційних банків, звільнити від оподаткування частку прибутку підприємств, яка витрачається на інвестування.

2. Контроль за регулярністю, повнотою виплат та своєчасною індексацією заробітної плати, соціальних платежів, стимулювання збільшення кількості робочих місць. З метою підтримки рівня доходів населення, що дозволило б зменшити схильність до діяльності у неофіційному секторі, потрібно якнайширше використовувати безготівкові розрахунки з населенням, зокрема – за комунальні послуги.

3. Запровадження прозорих та доступних механізмів кредитування реального сектору економіки та розв'язання платіжної кризи.

4. Підвищення професійного рівня управлінського персоналу підприємств України, забезпечення методичної та юридичної підтримки у складанні бізнеспланів, інвестиційних проектів, які забезпечуватимуть максимально ефективно цільове використання спрямованих до цих підприємств ресурсів [3].

Ефективна економічна політика має бути спрямована на забезпечення досягнення відповідного до Європейських стандартів життєвого рівня населення України і може бути реалізована лише за умови сис-

темної та комплексної діяльності уряду щодо боротьби з бідністю та зменшенням рівня тіньової економіки до 20 %, і це дасть можливість державі виконувати функції регулювання та розподілу створеного в країні ВВП на користь малозабезпечених верст населення та призведе до зростання рівня добробуту.

Література

1. Приданникова Ю. Є. Статистичний аналіз динаміки і структури основних індикаторів рівня розвитку матеріального добробуту населення / Ю. Є. Приданникова // Ефективна економіка. – 2019. – № 10. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7359>.
2. Наумова М. А. Диференціація доходів населення України: тенденції і фактори / М. А. Наумова // Науковий погляд: економіка та управління. – 2018. – № 2. – С. 130–142.
3. Світовий звіт про щастя 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://worldhappiness.report/ed/2018/>
4. Офіційний сайт Global Wealth Report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.credit_suisse.com/corporate/en/research/

Л. В. ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК, Н. О. ПАШКОВА
Хмельницький національний університет

ТЕХНОЛОГІЇ ВИВІЛЬНЕННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ: ДАУНСАЙЗИНГ, РЕІНЖИНІРИНГ, АУТПЛЕЙСМЕНТ

Вивільнення персоналу передбачає комплекс заходів щодо розірвання трудових відносин з працівниками з причин економічного, організаційного, технологічного або інституційного характеру, що реалізується в рамках системи управління персоналом з метою підвищення продуктивності, ефективності і (або) конкурентоспроможності організації.

Однією з сучасних технологій вивільнення персоналу в організації під час кризи є даунсайзинг (downsizing) – зменшення виробничих потужностей та чисельності виробничого та управлінського персоналу підприємства відповідно до реального попиту та ринкових можливостей. Використання цього методу призводить до значного скорочення постійних витрат, зменшення собівартості продукції.

Основні характеристики даунсайзингу:

- наявність управлінської дії на персонал, що призводить до зменшення його чисельності;
- зменшення чисельності персоналу відбувається через звільнення працівників, що обумовлюється зовнішніми або внутрішньо організаційними причинами;
- здійснення звільнень працівників спрямоване на поліпшення показників діяльності організації, зокрема продуктивності праці, підвищення ефективності, конкурентоспроможності.

Отже, даунсайзинг – це комплекс заходів, пов'язаних з оптимізацією розмірів організації за рахунок проведення ефективнішої HR-діяльності, перетворення структури фірми, зміни ключових цілей та робочих процесів.

Реінжиніринг – це фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування бізнес-процесів для досягнення істотних покращень в таких ключових для сучасного бізнесу показниках результативності, як витрати, якість, рівень обслуговування і оперативність. У цьому визначенні містяться чотири ключові слова: фундаментальний, радикальний, істотний і процеси.

Для успішної реалізації реінжинірингових заходів необхідно досягти баланс інтересів зацікавлених сторін в діяльності організації. У організації повинна існувати культура, що забезпечує інтереси всіх ключових стейкхолдерів, – менеджерів, акціонерів, споживачів і рядових працівників.

Деякі дослідники вважають, що даунсайзинг здійснюється на базі принципів, що закладені в основу реінжиніринга. З цієї точки зору даунсайзинг та реінжиніринг характеризують «сукупність дій керівництва організації, спрямованих на підвищення ефективності, продуктивності і конкурентоспроможності компанії».

Отже, реінжиніринг та даунсайзинг є різними заходами, які пов'язані з кардинальними змінами в житті фірми. Відмінності між реінжинірингом та даунсайзингом можуть бути описані за допомогою концепції організаційної культури. При цьому в аналізі використовуватиметься традиційна парадигма організаційної культури, яка передбачає, що культура компанії унітарна, історична, виступає як інструмент управління організацією (раціонально-прагматичний підхід), залежить від поведінки топ-менеджменту і (або) засновника бізнесу.

Аутплейсмент (outplacement) – комплекс заходів, спрямованих на підтримку звільнених співробітників. Аутплейсмент як форма розірвання трудового договору між підприємствами й працівниками передбачає залучення спеціалізованих організацій з метою надання зацікавленим особам допомоги при працевлаштуванні.

Аутплейсмент полягає в тому, щоб допомогти співробітникам, що потрапили під скорочення, адаптуватися в нових для них обставинах, виробити власну стратегію пошуку відповідного робочого місця і, врештірешт, знайти роботу. Аутплейсмент, як вид консалтингових послуг, можуть надавати кадрові й

рекрутингові агентства підприємству, яке здійснює звільнення працівників. Участь у процедурі розірвання трудового договору незалежної третьої сторони дозволяє зняти напруженість і знайти компромісне рішення. У пакет послуг входять консультація психолога, оцінка професійних знань і навичок, аналіз ситуації на ринку праці, підготовка індивідуальних планів з пошуку роботи, забезпечення консультаційної підтримки в режимі on-line, складання професійного резюме й розсилка резюме можливим безпосереднім роботодавцям і провідним рекрутинговим агентствам.

Проведення аутплейсменту має ряд переваг для організації:

1. Надання звільненим співробітникам допомоги в пошуку роботи знижує ймовірність того, що працівники звернуться з позовом до суду.

2. Компанія забезпечує лояльне відношення до себе з боку тих співробітників, які залишилися і продовжують працювати в компанії. Як правило, в результаті підвищується продуктивність праці всього колективу в цілому, люди починають вірити в себе, вірити в свого роботодавця.

3. Аутплейсмент допомагає компанії підтримати позитивний імідж серед бізнес-партнерів. Увага до власного персоналу, виконання своїх зобов'язань перед співробітниками дозволяє припустити, що компанія така ж добросовісна і педантична у відносинах з тими, з ким її зв'язує загальний бізнес.

4. Аутплейсмент дозволяє компанії заощадити грошові кошти. Справа в тому, що вартість програми розраховується залежно від набору послуг, що входять в пакет аутплейсменту. Найпоширеніший варіант розрахунку вартості аутплейсменту – один-півтора окладу кожного з тих співробітників, з якими працює агентство. У разі ж простого скорочення персоналу, підприємство повинне виплатити кожному працівнику певний розмір матеріальної компенсації, а також передбачити судові витрати.

Отже, аутплейсмент як прогресивний підхід до вивільнення персоналу дозволяє підвищити репутацію компанії, мінімізувати конфліктні ситуації, зменшити опір працюючих співробітників у процесі реструктуризації.

Література

1. Скібіцька Л. І. Антикризовий менеджмент : навч. посіб. / Л. І. Скібіцька, В. В. Матвеев, В. І. Щелкунов, С. М. Подреза. – Київ : Центр учбової літератури, 2014. – 584 с.

2. Таранюк Л. М. Методологія реінжинірингу бізнес-процесів промислових підприємств [Електронний ресурс] / Л. М. Таранюк. – 2010.

3. Технології управління персоналом : монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Київ : НТУУ «КПІ ім. І. Сікорського», 2017. – 463 с.

Л. В. ДЕЙНЕКО, О. О. ЦИПЛІЦЬКА

Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України», м. Київ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОКСІВНИМ ВУГІЛЛЯМ ВІТЧИЗНЯНОЇ МЕТАЛУРГІЇ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Наявність порівняльних переваг у металургійному виробництві в Україні зробили його важливою галуззю національної економіки, яка створює 2 % ВВП України щороку та 5,7 % всього випуску в економіці. Продукція галузі займає значну частку в експорті (у 2013 р. вона становила 27,8 %, у 2019 р. – 20,5 %), тож залишається стратегічно важливою для економічної безпеки держави.

Для отримання чистого металу з руди в реакціях відновлення використовується кокс, що отримується з коксівного вугілля, обсяги виробництва якого в Україні не задовольняють потреби металургії, особливо з 2014 року у зв'язку із окупацією частини території Луганської та Донецької областей, де переважно розміщено його поклади (рис. 1).

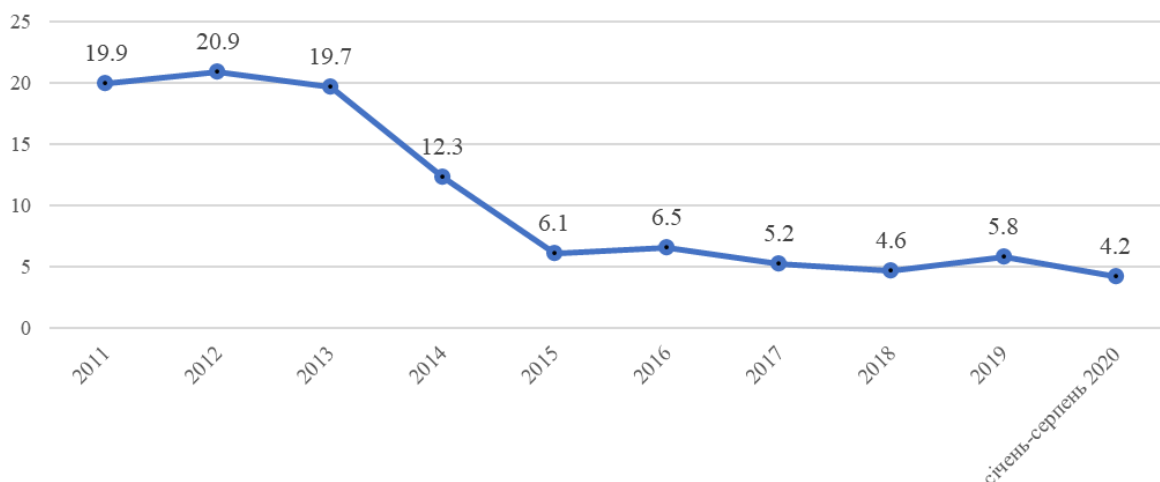


Рис. 1. Обсяги видобутку вугілля коксівного з теплотворністю більше 5700 ккал/кг в Україні, млн т
Джерело: [1]

Нерозвиненість транспортної інфраструктури та невелика кількість портів для суден високої водотоннажності сприяли тому, що ці сорти імпортувалися до 2006 р. винятково з Російської Федерації. Дефіцит коксівного вугілля в Росії підштовхнув українських металургів до розширення географії поставок.

В 2007 р. до України було імпортовано близько 8% коксівного вугілля із США і Австралії, близько 14 % – з Казахстану. Пізніше була проведена подальша диверсифікація країн-імпортерів, і в 2014 році імпортування здійснювалося вже з дев'яти країн (табл. 1).

Таблиця 1

Імпорт бітумінозного вугілля в Україну, тис. т*

Імпортер	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Австралія	2,0	592,9	952,5	724,8	542,5	182,0	379,2
Казахстан	564,7	657,5	833,2	551,3	388,6	398,0	840,8
Канада	247,8	419,2	884,5	841,9	908,5	764,3	–
Польща	133,6	105,7	211,7	349,0	282,7	71,9	76,0
РФ	10239,5	8626,4	6982,4	9868,9	10437,2	11364,4	10572,8
США	2898,8	1987,9	2805,5	1809,6	3148,9	4392,4	4409,8
Чехія	–	–	–	–	18,1	13,4	60,5
Інші країни	73,2	145,5	30,8	–	77,0	–	88,0
Всього	14159,5	12535,1	12700,6	14145,5	15803,6	17186,4	16503,4
Вартість імпорту, млн дол. США	1975,3	1590,7	1475,0	1360,8	2359,5	2591,7	2347,1

Примітка. *Бітумінозне вугілля згідно з класифікацією вугілля США приблизно відповідає українським маркам коксівного вугілля Ж, К, П.

Джерело: складено авторами на основі [1]

Загальною тенденцією стало зростання імпорту з 2013 по 2019 роки. Пікових значень він сягнув у 2018 році як по обсягах (17,2 млн т), так і по вартості (2,6 млрд дол США). Головним випробуванням стало те, що із 1 червня 2019 року Росія запровадила заборону на експорт в Україну всіх видів коксівного вугілля (експорт став можливим лише у разі отримання дозволу Мінекономрозвитку РФ). Це тимчасово дестабілізувало ситуацію, але впровадження системи спецдозволів поступово її вирівняло [2].

Разом з тим, з 2013 по 2019 рр. можна відмітити тенденцію до зниження частки РФ у цих поставках з 72,3 % до 64,1 %. Заміщення відбулося переважно за рахунок імпорту коксівного вугілля із США, частка якого збільшилася з 20,5 % до 26,7 %; Казахстану, частка якого зросла з 3,99 до 5,09 % та інших країн. Загалом у 2019 році на коксохімічні підприємства надійшло 13,92 млн т вугілля для коксування, з яких української сировини – 3,5 млн т; імпортової – 10,43 млн т. Частка імпортованого вугілля в загальному обсязі поставок у 2019 р. становила 75 % проти 82 % у 2018 р. [2].

У березні 2020 року уряд постановою від 18 березня 2020 року № 261 обклав російське вугілля митом у 65 %, однак під мито коксівне вугілля для металургійної промисловості не потрапило, що обумовлено підтримкою низької собівартості продукції вітчизняної металургійної галузі.

Небезпеку для української металургії можуть становити світові тенденції на ринку. По-перше, ціна на коксівне вугілля на світовому ринку чутлива до динаміки металургійного виробництва та кліматичної ситуації в Австралії. За період 2013–2019 рр. найнижча середньоринкова ціна спостерігалася у 2015 році (88,38 дол. США за метр. т), коли зросли обсяги імпорту вугілля з Канади, Австралії та США. Пік цін

припав на 2018 рік (207,39 дол. США за метр. т) [3], а станом на жовтень 2020 року ціни знизилися до рівня 110–130 дол. США за метр. т, що створює умови для часткового заміщення імпорту з РФ, однак перепоною все ще залишаються високі логістичні витрати.

По-друге, спадна динаміка металургійного виробництва в світі сприяє зниженню попиту на вугілля, але регіональні аспекти вносять свої корективи. Найбільшими споживачами коксівного вугілля виступають Китай та Індія (□ 50 % світового споживання). Китай із 1998 р. подвоїв обсяг споживання вугілля, однак з 2013 р. він стабілізувався (81 ексаджоуль на рік) [4]. Із 2019 р. Китай обмежив поставки із Австралії внаслідок політичної напруги між країнами. Російські компанії очікують, що потребу у коксівному вугіллі Китай буде покривати за рахунок імпорту з РФ. Індія у серпні 2020 р. також заявила про готовність збільшити закупівлі коксівного вугілля у РФ. Наразі російські вугільні компанії планують отримати від уряду субсидії на скорочення вартості перевалки вугілля в ці країни. Тож зростання регіонального попиту на російське коксівне вугілля може спричинити збільшення його ціни для України.

В Україні є можливості розширювати видобуток коксівного вугілля на підконтрольній території Донбасу для зниження залежності від країни-агресора. А коксохімічна галузь має можливості для його переробки за рахунок інвестицій. Однак внутрішніх фінансових ресурсів підприємств недостатньо, а іноземні інвестиції в ці регіони є високоризикованими, тож ключовим інвестором має виступити держава.

Література

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Григоренко Ю. Анатолій Старовойт: «Нам не вистачає дозволів РФ на коксівне вугілля». *GMK Center*. 24 січня 2020 р. URL: <https://gmk.center/ua/interview/anatolij-starovojt-nam-vistachaie-dozvoliv-rf-na-koksivne-vugillya/>
3. Coking coal price from 2012 to 2019. *Statista*. Sep 10, 2020. URL: <https://www.statista.com>
4. Countries with the largest coal consumption worldwide in 2019. *Statista*. Oct 5, 2020. URL: <https://www.statista.com>

М. В. ДИХА, В. В. ДИХА, А. Г. МУЛЯРЕВИЧ
Хмельницький національний університет

СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

У забезпеченні економічної безпеки країни важливим є економічна безпека окремих суб'єктів господарювання. У праці [1] економічну безпеку визначено як стан національної економіки, який характеризується здатністю забезпечення останньої усіма необхідними ресурсами та їх ефективне використання, здатністю ефективної реалізації необхідних функцій на усіх рівнях, здатністю протидіяти внутрішнім та зовнішнім загрозам (у т.ч. з урахуванням системи превентивних заходів з недопущення загроз). Такий стратегічний підхід (система здатностей) забезпечить стійкість, сталий розвиток, високу конкурентоспроможність національної економіки на внутрішньому й зовнішніх ринках, що сприятиме зростанню добробуту населення.

Основою економічної безпеки окремих суб'єктів господарювання, забезпечення їх економічної стійкості та фінансової спроможності є ефективне стратегічне управління, формування та реалізація конкурентної стратегії.

Розрізняють різні підходи до класифікації стратегій. Зокрема, можемо виділити такі чотири основні типи стратегій конкурентної боротьби, кожен із яких орієнтований на різні умови економічного середовища і різні наявні ресурси:

– віолентна (силова) стратегія, яка характерна для підприємств масового, стандартизованого виробництва товарів. Масове виробництво у порівнянні з одиничним/індивідуальним та навіть серійним є менш витратним, що є конкурентною перевагою цих підприємств. Крім того, віоленти використовують масштабні наукові дослідження, розвинуту збутову мережу та крупні рекламні кампаніями. Віоленти намагаються домінувати на широкому ринку, витісняючи з нього конкурентів за рахунок середнього рівня якості й доступності виробів;

– патієнтна (нішова) стратегія є типовою для підприємств, які здійснюють вузьку спеціалізацію. Вона передбачає виготовлення продукції для певного вузького кола споживачів. Ринкова сила підприємств – патієнтів полягає в тому, що їх товари стають незамінними для відповідної групи клієнтів. Суть нішової стратегії полягає не тільки в спеціалізації, а й у зосередженні зусиль на випуску продукції, яка користується обмеженим попитом. В реалізації нішової стратегії перевагу мають малі й середні підприємства, які є гнучкими в реалізації вузькоспеціалізованих запитів споживачів;

– комутантна (приспосовницька) стратегія переважає у функціонуванні підприємств у рамках місцевих (локальних) ринків, у невеликих масштабах. Підприємствами – комутантами є малі підприємства, які мобільні в питаннях задоволення невеликих за обсягом (а іноді короткочасних) потреб конкретних клієнтів. Вони готові використовувати кожен можливість для бізнесу, в той час, коли великі підприємства

дотримуються свого виробничого профілю. Підвищена гнучкість стає джерелом сили комутантів у конкурентній боротьбі. Підприємства – комутанти є ефективними завдяки індивідуалізованому підходу до клієнта;

– експлерентна (піонерська) стратегія пов'язана зі створенням нових або радикальним перетворенням старих сегментів ринку. Це не просто вдосконалення товарів і послуг, а ризикований пошук та реалізація революційних рішень. Головним чинником досягнення високих фінансово-економічних результатів підприємств – експлерентів є випередження відносно інших підприємств у впровадженні принципових нововведень. Підприємства – експлеренти намагаються створити новий ринок і одержати вигоди з одноосібної присутності на ньому. Проте, як свідчать практика, лише до 15 % із нових компаній – експлерентів, стартап – проєктів є успішними. До моменту, поки вдається досягти ефективності, позитивних результатів діяльності, таке підприємство більше схоже на групу ентузіастів нового напрямку, ніж на комерційне підприємство. А після того, як експлерент успішно реалізував новаторську стратегію, він переходить до іншого типу стратегії або й започатковує новий стартап – проєкт.

Стратегія підприємства є продуктом / планом дій раціонально прийнятих рішень, у результаті яких ресурси протиставляються можливостям, існуючим умовам конкуренції. Важливе значення у визначенні / формуванні стратегії підприємства має зовнішнє оточення, чинники якого необхідно враховувати. Отже, стратегія як узагальнена модель дій підприємства обумовлює досягнення підприємством стійких конкурентних переваг та визначає рівень його економічної безпеки.

В цілому важливо зазначити, що лише прагматичні підходи до регулювання національної економіки, ефективна стратегія соціально-економічного розвитку держави сприятиме економічному зростанню, обумовить можливості вирішення соціальних проблем та забезпечення економічної безпеки.

Література

1. Диха М. В. Економічна безпека країни: сутність та складові // Нова траєкторія розвитку національної економіки: мікро-, макро- та прикладні аспекти : [монографія; під ред. О. В. Покатаєвої, М. В. Болдуєва, Г. Ю. Кучерової]. – Запоріжжя : КПУ, 2017. – С. 284–298.
2. Диха М. В. Прогнозування соціально-економічного розвитку України / М. В. Диха // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 4, Т. 3. – С. 186–191.
3. Диха М. В. Стратегічне регулювання соціально-економічної сфери: проблеми, цілі, пріоритети / М. В. Диха // Фінанси України. – 2012. – № 7. – С. 47–58.
4. Dykha M. V. Elimination of the influence of investment, financial and operational risks on the organisation economic security / Mariia V. Dykha, Larysa Liubokhynets, Nataliia P. Tanasiienko, Serhiy Moroz, Olga Poplavska // Journal of Security and Sustainability Issues – 2019. – Volume 9(1). – P. 13–26. Retrieved from: [http://doi.org/10.9770/jssi.2019.9.1\(2\)](http://doi.org/10.9770/jssi.2019.9.1(2))
5. Dykha Mariia V. Economic mechanism toolkit for state regulation of socioeconomic processes / Mariia V. Dykha // Actual Problems of Economics. – 2016. – № 5 (179). – P. 20–29.

О. С. ЕРЕМЯН

ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт
Министерства экономики Республики Беларусь»

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ИНДИКАТОРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ИХ ПОРОГОВЫХ ЗНАЧЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ПОСТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ БЕЛАРУСИ

Экономическая безопасность представляет собой основу для обеспечения национальной безопасности страны в целом и ее устойчивого социально-экономического развития, одним из компонентов которой является демографическая безопасность.

Среди стран ЕАЭС только в Беларуси в законодательстве есть понятие «демографическая безопасность». В стране действует Закон от 4 января 2002 г. №80-З «О демографической безопасности Республики Беларусь» (в ред. Закона Республики Беларусь от 31.12.2009 №114-З), в соответствии с которым под демографической безопасностью понимается «состояние защищенности социально-экономического развития государства и общества от демографических угроз, при котором обеспечивается развитие Республики Беларусь в соответствии с ее национальными демографическими интересами». Также представлены демографические угрозы, среди которых старение населения. Данный процесс определяется следующими показателями: коэффициент старения населения, суммарный коэффициент рождаемости, коэффициент смертности населения трудоспособного возраста, в том числе коэффициент смертности мужчин и женщин трудоспособного возраста, ожидаемая продолжительность предстоящей жизни.

Одним из предлагаемых показателей экономической безопасности является обеспечение расходов на здравоохранение, позволяющих обеспечить оптимальный уровень доступности услуг здравоохранения, недопущение распространения инфекционных заболеваний, снижение показателей неинфекционной заболеваемости и возможности развития системы. В настоящее время данный показатель не используется в государственных программах и ЦУР. Начиная с 2000 г. в большинстве стран мира наблюдается рост расходов на здравоохранение, который выражается в их увеличении на 1 % каждое десятилетие. В настоящее время в европейских странах эти затраты составляют 7–9 % ВВП, а в США – около 17 %. К основным факторам их увеличения относятся демографические изменения, а именно увеличение доли населения старших возрастов и, как следствие, рост объема потребления медицинских услуг, внедрение новых более дорогих медицинских технологий и медикаментов и т.д. По стандартам ВОЗ на здравоохранение необходимо выделять не менее 6 % ВВП общих расходов, а по стандартам ОЭСР – не менее 7 % ВВП. По мнению российских специалистов, создать современную систему оказания доступной и качественной медицинской помощи можно только при увеличении финансирования здравоохранения до 8–10 % ВВП. В качестве верхней границы расходов при этом рассматривается величина, равная 12 % ВВП, поскольку дальнейшее увеличение суммы средств, вкладываемых в здравоохранение, вообще не дает конкретных результатов по качественным показателям уровня здоровья нации. При этом в разных странах структура источников расходов на здравоохранение отличается. В Республике Беларусь доля государственного сектора в финансировании здравоохранения в последнее десятилетие снижается (с 77,9 % в 2012 г. до 71 % в 2017 г.¹). Поэтому предлагаемое пороговое значение экономической безопасности должно быть определено исходя из необходимости обеспечения показателя финансирования здравоохранения на уровне минимально рекомендованного ОЭСР (7 %) и сохранении доли государственных расходов 70 % ($7 \cdot 0,7 = 4,9$ %).

Отрицательное влияние на экономику оказывают ВИЧ-инфекция и туберкулез. Указанные инфекционные заболевания являются одними из самых распространенных инфекционных заболеваний в мире.

В Беларуси в 2019 г. по сравнению с 2010 г. количество пациентов с впервые в жизни установленным диагнозом туберкулеза органов дыхания сократилось с 4,0 до 1,6 тыс. человек, на 100 000 населения – с 42,4 до 17,2. Достичь таких результатов способствовали проводимые системой здравоохранения меры и мероприятия, например, взаимодействие между организациями здравоохранения в выявлении, регистрации случаев туберкулеза, проведение противоэпидемических и профилактических мероприятий, своевременная закупка лекарственных средств. Заболеваемость населения активным туберкулезом отмечается у населения в возрасте 18–54 лет (свыше 60 %) и 55 лет и старше – свыше 30 %².

При оценке влияния ВИЧ-инфекции на ВВП необходимо учитывать ее долгосрочные экономические издержки, поскольку заболевание преимущественно приводит к снижению численности и качеству трудоспособного населения, падению доходов больных из-за снижения трудоспособности, возрастание нагрузки на работающее население за счет увеличения расходов государства на лечение ВИЧ-инфицированных.

В отчете «Достижение Целей устойчивого развития в интересах детей и подростков», подготовленный в рамках сотрудничества Детского фонда ООН (ЮНИСЕФ) и Министерства экономики Республики Беларусь, выполняемого НИЭИ Минэкономики, было выявлено, что в странах с эпидемиями ВИЧ и туберкулеза темпы экономического роста снижаются на 1–2 %.

В документе от 09.05.2019 «Предлагаемый программный бюджет на 2020–2021 гг.» ВОЗ планируется к 2023 г. сократить показатель 8.8 на 73 %, а показатель 8.9 – на 27 %. Выполнение данных задач возможно и в будущем окажет положительное влияние на развитие экономики.

Таким образом, с целью обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь в качестве предложений по формированию индикаторов экономической безопасности и их пороговых значений в условиях постарения населения предлагаются следующие показатели: расходы на здравоохранение (4,9 % от ВВП), число новых заражений ВИЧ на 1000 неинфицированных (0,21 случаев), численность больных активной формой туберкулеза с диагнозом, установленным впервые в жизни (18,0 человек на 100 тыс. человек населения).

М. І. ЗЕЛЕНА, Р. В. СКРИПКОВСЬКИЙ
Хмельницький національний університет

ПРОБЛЕМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

На початку ХХІ століття інтернет-технології почали активно розвиватися та разом з тим, люди почали бачити в ньому не тільки джерело корисної інформації та розваг, але і спосіб заробітку, який може

¹ Інформація о финансировании расходов на здравоохранение в 2017 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minzdrav.gov.by/upload/dadvyfiles/информация%20о%20финансовых%20расходах%20по%20здр.за%202017%20год.pdf>. (дата обращения: 19.10.2020).

² Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2020: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2020.

освоїти кожний. Останнім часом стрімко набирає популярність така форма роботи як віддалена робота в інтернеті, або дистанційна трудова діяльність вдома. Досить актуальним є аналіз ставлення українців до дистанційної трудової діяльності, а також обґрунтування переваг і проблем даного напрямку.

Слід зауважити, що концепцію віддаленої роботи винайшов американець Джек Ніллес ще в 1972 році. Вже тоді існуючі засоби зв'язку дозволяли роботодавцям підтримувати контакт із співробітниками на відстані. Через 7 років був придуманий термін «віддалена робота» – «гнучке робоче місце».

Зараз, завдяки розвитку Інтернету, працює і заробляє, не виходячи з дому, величезна кількість людей по всьому світу. Це чоловіки і жінки, пенсіонери і студенти, жінки з неповнолітніми дітьми і професіонали, втомлені від щоденних багатогодинних поїздки на роботу. Кожен, будь то висококласний фахівець або людина з невеликим досвідом роботи, може підібрати собі відповідний варіант [1].

Під «дистанційною трудовою діяльністю» розуміється виконання певної трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, поза стаціонарного робочого місця, території чи об'єкта, прямо або побічно перебувають під контролем роботодавця, за умови використання для виконання трудової функції і для здійснення взаємодії інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, у тому числі мережі «Інтернет». Питанням дистанційної діяльності займалися багато вчених, серед яких: Моцар М. М., Лісогор Л. С., Леденева І. Ю., Савченко Н. Д. та ін.

Основні переваги дистанційної трудової діяльності наступні: по-перше, це вільний графік роботи – працівник може сам вирішити, коли працювати, а коли – відпочивати. При цьому клієнт визначає крайні терміни здачі проекту (дедлайн); по-друге, економія часу та грошей, тому не потрібно їздити на роботу і витратити час та гроші в метро або в пробках; також, економія грошей на «офісному одязі» і всіх атрибутах суворого «дрес коду».

Однак, такий вид роботи має також недоліки, а саме: відсутність спілкування з колегами – хтось страждає від цього, хтось переносить легко; комп'ютер і потрібні в роботі програми, як правило, доводиться купувати за власний рахунок (але можливі виключення); часто робота за вільним графіком стає роботою з ненормованим робочим днем, включаючи роботу у свята або вихідні [2].

Сучасні бізнесмени охоче беруть у свої команди віддалених співробітників. Це дуже вигідно, тому що всю роботу виконують люди, що живуть в різних куточках земної кулі. Більшість українських працівників вважають таку роботу кращою. Вони бачать у цьому безліч вигод, як для себе особисто, так і для бізнесу. Але таку роботу пропонують далеко не всі компанії на ринку [3].

Враховуючи попит на віддалену роботу у всьому світі, Work.ua поцікавився в українців, чи хочуть вони працювати віддалено. За результатами опитування Work.ua, більшість українців хочуть працювати віддалено: ствердно відповіли на запитання 74,7 % респондентів. При цьому тільки 10,2% з них точно знають, що не можуть реалізувати таке бажання через специфіку професії. Не змогли відповісти однозначно на запитання 10,8 % опитаних. Можливо, комусь до душі віддалена робота не на постійній основі, а може хтось боїться не впоратися з відволікаючими факторами поза звичного місця роботи [3].

Таким чином, більшість українців хочуть працювати віддалено. Вони бачать у такому виді роботи більш переваг, ніж недоліків. Але не усі підприємства здатні надати такі умови праці. Тобто треба звернути особливу увагу роботодавців на результати опитування, адже з упевненістю можна стверджувати, що більшість співробітників будуть раді такій формі мотивації - зрідка працювати віддалено. Найчастіше цей вид зайнятості зустрічається серед айтішників, маркетологів, рекламістів і консультантів А ось у банківській сфері, торгівлі, виробництві та будівництві таких умов праці ще нема. Тому треба створити такі умови трудової діяльності для робітників у таких сферах. Можливо не на всіх це вдасться зробити, але в деяких випадках, підприємство може давати спеціальне обладнання для робітників і вони зможуть працювати вдома.

Література

1. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюха, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – Київ : КНЕУ, 2004. – 398 с.
2. Що таке дистанційна робота [Інтернет-ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrof.ru/udalennaya-rabota.shtml>
3. Більшість українців хочуть працювати з гнучким графіком [Інтернет-ресурс]. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ru/news/~290833>

Е. А. МЕДВЕДКИНА, Н. В. ФЕДЬКО
Ростовский государственный экономический университет, Россия

ПОСЛЕДСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЯ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ И «ЗЕЛЁНАЯ» ЭКОНОМИКА

Начавшийся в конце прошлого года кризис пандемии COVID-19 привел к тому, что на текущий момент многие страны до сих пор находятся в условиях неопределенности и вынуждены адаптироваться к новым, неизвестным ранее, вызовам. На правительства оказывается давление, связанное с инвестированием государственных средств на восстановление национальных экономик в результате COVID-19. Причем все чаще они вынуждены сталкиваться с проблемами нехватки бюджетных средств, роста задолженностей и снижения налоговых поступлений.

Можно предсказать, что для ликвидации последствий пандемии коронавирусной инфекции страны могут использовать один из двух путей: интенсифицировать «коричневую» промышленность в еще больших масштабах, чем прежде, для возмещения потерянных доходов государственного бюджета или трансформировать возникшую угрозу в возможность развития «зеленой» экономики. Использование варианта, основанного на концепции «зеленой» экономики, выступило бы сознательным выбором в пользу подхода к развитию, основанного на «зеленом» росте, в целях более эффективного возвращения к нормальной жизни [3].

Несмотря на то, что пандемия COVID-19 и климатический кризис, как кажется на первый взгляд, не связаны между собой, оба они являются важнейшими элементами кризиса в области глобального устойчивого развития, который включает в себя утрату биоразнообразия, загрязнение воздуха и мирового океана пластиковыми отходами. Причем пандемия вносит свой вклад в загрязнение экологии, что вызвано увеличением количества отходов упаковки при онлайн-покупках и использованием гигиенической защиты и медицинского оборудования [3].

В краткосрочной перспективе экономические блокады удивительно быстро оказали положительное воздействие на окружающую среду. Многие города столкнулись с улучшением качества воздуха, дикая природа начала восстанавливаться на безлюдных городских улицах. Международное энергетическое агентство (МЭА) ожидает, что глобальные выбросы парниковых газов в 2020 году упадут на 8 % по сравнению с 2019 годом (рис. 1), поскольку спрос на энергию резко снизился [4].

Насущный вопрос заключается в том, приведут ли данные тенденции, наметившиеся в начале 2020 года, к дальнейшим структурным изменениям или мировая экономика просто вернется к обычному порядку вещей. После финансового кризиса 2008–2009 годов глобальные выбросы снизились на 1 % в 2009 году, но в последующие годы выросли на 5 % благодаря инвестициям в восстановление [2].



Рис. 1. Величина выбросов CO₂ за 1990–2019 гг. и прогноз на 2020 г., млн т [2]

Переход к обществу с нулевым уровнем выбросов CO₂ будет иметь существенные последствия для занятости. Эти последствия включают в себя потерю рабочих мест в «коричневой» экономике, создание рабочих мест в «зеленой» экономике и необходимость переквалификации или переобучения работников. Учитывая серьезные потери рабочих мест и увольнения в результате мер по предотвращению распространения COVID-19, основное внимание в планах по восстановлению будет сосредоточено на обеспечении занятости. Этот акцент означает, что усилия, связанные с созданием «зеленых» рабочих мест, станут еще более актуальными.

Ученый Х. Гаррет-Пельтье исследовал экономические выгоды перехода на «зеленый» рост, в том числе его воздействие на занятость. Он установил, что для экономики США инвестиции в размере 1 млн долларов США в проекты, связанные с ископаемым топливом, создают 2,65 новых рабочих мест по сравнению с 7,49 и 7,72 новых рабочих мест, связанных с возобновляемой энергетикой и энергоэффективностью, соответственно [1]. Таким образом, инвестиции в экологически чистую энергетику создают почти в три раза больше «зеленых» рабочих мест по сравнению с «коричневыми» рабочими местами.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что перспективы восстановления COVID-19 создают возможность «оздоровления» мировой экономики с помощью ее «озеленения». Адаптация и использование принципов «зеленой» экономики является действенным способом ликвидации как последствий коронавирусной инфекции, так и угрозы экологического кризиса.

Литература

1. Garrett-Peltier H. Green versus brown: Comparing the employment impacts of energy efficiency, renewable energy, and fossil fuels using an input-output model / H. Garrett-Peltier // *Economic Modelling* – 2017. – Vol. 61. – P. 439–447.
2. Enerdata CO2 emissions from fuel combustion. – URL: <https://yearbook.enerdata.net/co2-fuel-combustion/CO2-emissions-data-from-fuel-combustion.html>
3. GGGI: Achieving Green Growth and Climate Action Post-COVID-19, 2020 Edition. – URL: <https://gggi.org/site/assets/uploads/2020/07/GGGI-Technical-Report-Achieving-Green-Growth-and-Climate-Action-Post-COVID-19.pdf>
4. IEA, Global energy and CO₂ emissions in 2020 – URL: <https://www.iea.org/reports/global-energy-review-2020/global-energy-and-co2-emissions-in-2020>

А. В. МЕЙШ, С. В. МОРОЗ
Хмельницький національний університет

ПРОТИДІЯ ВПЛИВУ КОРОНАВІРУСУ НА ГЛОБАЛЬНУ ЕКОНОМІКУ

«Звичайний» порядок світового розвитку у 2020р. був порушений глобальною кризою, яка була не економічною і не фінансовою за джерелами виникнення, однак виявила значний вплив на всі сфери життя у всіх країнах. Звичайно, йдеться про поширення коронавірусу COVID-19 та вплив епідемії (пандемії) у всьому світі. Причому такий вплив проявлятиметься не лише у короткостроковій, але й у середньо- (а можливо у довго-) строковій перспективі, якщо не вдасться локалізувати або обмежити епідемію. Вочевидь, інструменти протидії кризовим процесам, а також посткризового відновлення матимуть безпосередній вплив на структуру світової економіки, конкурентоспроможність окремих бізнесів, сфер діяльності, країн в цілому. Тому розгляд будь-якої проблематики сьогодні не може оминати заходи економічної політики, які застосовувалися країнами-глобальними лідерами для мінімізації втрат і прискорення стабілізації.

Стосовно оцінки впливу (насамперед, втрат) розгортання епідемії (уроки COVID-19 мають значно ширше і триваліше значення) на економічні показники ситуація, як не дивно, може бути суперечливою [1]. Так, у частині виробництва товарів запроваджені обмеження, як правило, негативно впливатимуть на обсяги і виручку компаній і бізнесів. Однак, в окремих галузях може спостерігатись навіть позитивна динаміка, насамперед, у частині виробництва медичних препаратів, спеціальних захисних устаткувань чи інструментів та ін.

Зрозуміло, що найбільші втрати спостерігатимуться у сфері послуг і пов'язуватимуться не стільки безпосередньо з протидією епідемії, скільки запровадженням превентивних заходів про недопущення її розповсюдження. Так, зокрема, обмеження чи припинення авіаційного сполучення між країнами, посилення прикордонного контролю, обмеження у проведенні масових (спортивних, культурних) заходів чи міграції населення – суттєві складові сфери послуг, яких найбільше торкнулися і торкнуться запроваджені превентивні заходи (проти поширення ризиків захворювань).

Оскільки Китай перший попав під епідеміологічний тиск коронавірусу, то перші спроби протидії також застосовувались Китаєм і його найближчими економічними партнерами. Надалі країни, насамперед висхідні, переважно повторювали чи не повторювали різні варіанти антикризових заходів з різним успіхом. Однак, слід звернути увагу, що застосовувані заходи, насамперед, країн-світових лідерів хоча переважно мали внутрішню спрямованість (перш за все короткострокового характеру), однак у дійсності мали вплив на глобальні торговельні, інвестиційні, міграційні потоки, що значним чином впливало вже на продуктивність і конкурентоспроможність (і вже має довгостроковий характер, який виходить за межі «вузької» антикоронавірусної політики).

І ще однією особливістю антикоронавірусних політик є те, що вони торкалися не лише сторони сукупного попиту (споживання, інвестицій), але й сторони пропозиції (виробництва, порушуючи певні виробничі ланцюги, що може стати шоком⁵⁶), іноді у протилежних напрямках. Так, галузі та сфери обслуговування, насамперед, пов'язані з цифровою економікою, суттєво посилити свої вигоди та конкурентні позиції. Насамперед, йдеться про онлайн-покупки, онлайн освіту та медичні консультації, телекомунікації та ін., що має вже характер структурних впливів і посилює конкурентні позиції компаній, які працюють у вказаних виробничих сферах [3].

Китай з самого початку несприятливого розвитку ситуації вживав значних (безпрецедентних) захисних інституційних, медичних і фінансових заходів. Насамперед, слід вказати на широкі мобілізаційні заходи, пов'язані з економічним впливом. Такого сорту заходи в Китаї було досить легко запровадити, зважаючи на високу централізацію партійної політики і державного управління. При цьому, водночас, переслідувалась необхідність економічної підтримки бізнесу і домогосподарств, оскільки локалізації тери-

торій зараження у Китаї швидко позначилась на діяльності підприємств, їх платоспроможності, а також доходах і витратах населення [3].

Узагальнюючи, головними каналами безпосереднього впливу на світову економіку визнаються наступні канали, які проявляються через:

- торговельні зв'язки, насамперед для великих країн. Зважаючи на їх усталеність будь які обмеження можуть мати шоківий характер для «малих» партнерів;
- скорочення торгівлі, яке означає зниження сукупного попиту в Китаї, а відтак зниження попиту на імпортовані товари з країн-партнерів Китаю;
- порушення усталених ланцюгів формування доданої вартості (нагадаємо, регіон є найбільш динамічним й інтегрованим у світі);
- падіння цін на біржові і сировинні товари і матеріали, що також критично для висхідних країн;
- погіршення споживчих настроїв населення і зниження споживчих витрат (що важливо, зважаючи на чисельність китайського населення), у т.ч. у зв'язку із закриттям підприємств (зниження попиту неодмінно позначиться і на динаміці пропозиції) і вивільненням працівників;
- погіршення умов і різке зниження обсягів бізнес- і туристичних поїздок і подорожей, а з тим падіння надходжень від відповідних і супровідних послуг (насамперед, різке скорочення авіаперевезень, готельних послуг);
- посилення торговельних ризиків і ризиків непевності, які автоматично погіршують схильність до інвестицій, відкладають на невизначений термін інвестиційні рішення;
- погіршення умов доступу до боргових ринків. Доходність позик найвірогідніше зростатиме по мірі того як довго триватиме поширення епідемії [2].

Слід також звернути увагу на те, що глобальний перерозподіл ресурсів і виробничих ланцюгів може відбутись через канал балансу збереження-інвестицій, за яким сальдо рахунку поточних операцій дорівнює сумі балансів збереження інвестицій державного і приватного секторів економіки країни. В умовах кризи, значне розширення державного фінансування означає стрімке зростання фіскальних (державних фінансів) дефіцитів. Водночас, зовнішньоторговельні дефіцити зможуть залишатися незначними внаслідок обмеження торгівлі, а також суттєвого скорочення зовнішніх потоків капіталів. Стосовно ж приватного сектору, то інвестиції не матимуть тенденції до розширення, що може означати і збільшення приватного заощадження. Відтак, і приватний сектор може залучатись до фінансування державних витрат навіть при зменшенні вартості кредитних ресурсів. Тобто такого сорту обмеження певним чином виявляються «сприятливими» для зменшення макроекономічних дисбалансів, насамперед у частині внутрішнього і зовнішнього дефіцитів.

Література

1. Жалло Я. Україна після коронакризи: шлях одужання [Електронний ресурс] : наукова доповідь / Я. Жалло / НІСД. – 26.06.2020. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/novini-nisd/v-nisd-vidbulasya-onlayn-prezentaciya-ta-obgovorennya-naukovoi-dopovidi-na-temu>
2. The impact of “Novel Coronavirus Pneumonia” on Chinese economy and finance and its countermeasures. AFCA Working Paper, 13 February 2020. URL: <http://www.afca-asia.org/Portal.do?method=detailView&returnChannelID=3&contentID=584>
3. Huiyao W. Steps needed to minimize outbreak’s impact on economy. URL: <http://global.chinadaily.com.cn/a/202002/28/WS5e587587a31012821727aff0.html>.

С. В. МОРОЗ

Хмельницький національний університет

СОЦІАЛЬНА НЕРІВНІСТЬ ЯК ЗАГРОЗА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Соціально-економічна безпека України в умовах економічного спаду, викликаного поширенням коронавірусу є надзвичайно актуальною проблемою. Адже внаслідок економічного спаду відбувається: майнове розшарування суспільства; збільшується питома вага населення, яке живе за межею бідності; зростання рівня безробіття; скорочення народжуваності й середньої тривалості життя; деформація демографічного й соціального складу суспільства. Відтак соціальна нерівність населення стає однією з найнебезпечніших загроз для економічної безпеки України.

Особливої гостроти вона набуває у випадку порушення принципу справедливості розподілу ресурсів в суспільстві. Він полягає в тому, що прибутки певних груп населення країни зростають не за рахунок капітальних інвестицій, а за рахунок наявності домінуючих позицій окремих верств населення у розподілі національних багатств.

Для сучасної України бідність стала настільки хронічним явищем, що воно визначає спосіб життя більшої частини населення, стає фактором поляризації суспільства. В наслідок чого відбувається його поділ на дуже багатих і дуже бідних із зменшенням частки середнього прошарку суспільства. За результатами досліджень співвідношення доходів найбільш багатих українців до найбідніших складає 30:1, таке співвідношення в Китаї – 7:1, в Японії – 4,3:1, в країнах ЄС – 5,7:1 [2].

Наведені факти свідчать про зростання рівня соціального розшарування населення в Україні. До категорії бідних потрапили верстви населення, які у розвинутих країнах є основою середнього класу та рушійною силою інноваційного розвитку.

Показником що використовується для визначення рівня життя населення – слугують їх сукупні витрати. За міжнародним критерієм рівня бідності для країн Східної Європи, вважаються сукупні добові витрати, менші за 5,5 долари. Відтак значна частина українського суспільства вважає себе такою, що живе за межею бідності.

Бідність – це неможливість підтримувати спосіб життя, притаманний конкретному суспільству в конкретний період [4, с. 34].

Можна розглядати монетарну бідність, коли не вистачає грошей, щоб забезпечити мінімальний спосіб життя. І може бути немонетарна бідність, коли не вистачає якихось речей, є обмежений доступ до певних благ чи послуг, щоб забезпечити мінімально прийнятний спосіб життя.

В Україні за Методикою комплексної оцінки бідності немонетарний критерій бідності визначено як наявність у домогосподарства через нестачу коштів чотирьох з дев'яти ознак депривації, у т.ч. нездатність дозволити собі мобільний телефон, кольоровий телевізор, пральну машину, автомобіль, нездатність підтримати належну температуру в житлі, нездатність сплатити щорічну відпустку на тиждень далеко від дому тощо.

За немонетарною ознакою в Україні сформувалась масова бідність зайнятого населення, яка демобілізує переважну більшість українського суспільства. Люди більшою мірою переймаються тим, як прожити сьогодні, а не перспективами свого майбутнього.

Різка переміщення особи чи групи осіб з одного вищого соціального прошарку у нижчий – класична причина для формування агресивної поведінки. Так прошарок суспільства, яке мало середні статки в Україні, різко скоротився і люди стаються бідними. Причому даний процес відбувається як за рахунок втрати доходу, так і за рахунок державної програми «вирівнювання» – збільшення доходів найбідніших. За даних обставин людей охоплює фрустрація, відчувається втрата життєвих перспектив і відсутність можливості реалізувати себе в професійній сфері.

Понад 80 % населення вважає, що держава повинна їм допомагати. Тобто держава, а не сам громадянин має покращувати своє життя. Не можна сказати, що держава нічого не робить у боротьбі з бідністю. Вона використовує такі інструменти захисту від бідності як пільги, субсидії, підняття рівня мінімальної зарплати. Однак наслідками такого захисту – втрата економічних стимулів для активної частини населення. Оскільки держава по суті не лише підтримує, а й стимулює бідність.

Очевидно, що до тих пір поки населення України буде бідніше за сусідів існуватиме загроза її суверенітету та територіальній цілісності країни. Так за показником ВВП на душу населення, навіть з урахуванням паритету купівельної спроможності, Україна відстає від найближчих сусідів втричі, а від розвинутих країн – у 5–7 разів (за абсолютними показниками – ВВП на душу населення у доларах – в десятки разів).

Більш привабливі умови життя та праці за кордоном спонукають активну частину населення до еміграції, активно економічному населенню за межі країни з метою пошуків кращих заробітків. Відтак трудова бідність у нас і далі буде тільки зростати і залишатися головною проблемою не тільки влади, а й українського суспільства. Адже, середня номінальна зарплата в Україні в III кварталі 2020 року становила 382 євро, при цьому в Латвії цей фінансово-економічний показник на рівні 1091 євро в місяць, у Польщі – 1143 євро, у Чехії – 1310 євро [3]. Тому міграційний відтік населення з України є безпосередньою реакцією на низький рівень оплати праці і якість життя населення.

Як показує світовий досвід, забезпечення соціально-економічної безпеки – це гарантія незалежності країни, умова стабільної й ефективної життєдіяльності суспільства. Тому забезпечення соціально-економічної безпеки належить до найважливіших національних пріоритетів. Вона повинна забезпечуватися насамперед ефективністю виробництва, яка базується на основі високої продуктивності праці, та випуском якісної й конкурентоспроможної продукції [1].

Література

1. Закон України про основи національної безпеки України // Стратег. панорама. – 2003. – № 3–4. – С. 18–25.
2. Доповідь про розвиток людства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.undp.org/content/dam/undp/lib-rary/corporate/UNDP-in-action>
3. Монетарний огляд за жовтень 2020 року [Електронний ресурс]: Економічні матеріали НБУ. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/makroekonomichniy-ta-monetarniy-oglyad-jovten-2020-roku>

АРХИТЕКТУРНОЕ НАСЛЕДИЕ ПОГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ КАК МАРКЕР ОСВОЕНИЯ ТЕРРИТОРИИ

Историко-культурное наследие сохраняет, в числе прочего, данные о характере использования территорий. Памятники зодчества, существующие на своих исторических местах несколько столетий, являются зримыми символами освоения региона.

Культурное наследие составляет особую группу культурных ценностей, не находящуюся в прямой связи с настоящим временем. Само понятие наследия определяет особый характер этой категории, ценность которой вызывает четкую необходимость сохранять его для наследников – последующих поколений.

Памятники архитектуры, выступая своеобразными маркерами обширной и богатой природными ресурсами территории, являются залогом освоения региона. Как отмечают исследователи, «... значительными отличиями для любого государства являются приграничные территории, в которых особым образом обостряются как проблемы сакральной географии, так и ландшафтно-этнические проблемы» [4, с. 117]. Визуализация государственного присутствия, выраженная в архитектуре, как и ранее, так и теперь, является важнейшей задачей.

Храмы и избы, амбары и мельницы служат важным инструментом формирования культурного ландшафта, наряду с обычаями, языком и религией. По мнению О. Лавреновой, «культурный ландшафт представляет собой знаковую систему, в которой знаки находятся в сложных и поливалентных взаимоотношениях, поэтому его вполне можно рассматривать как текст, доступный прочтению» [5]. При этом Ю. Горелова дополняет приведенные понятия ключевой характеристикой культурного ландшафта, заключающейся в культуротворческой деятельности людей [2, с. 35].

Как отмечают исследователи, в настоящее время культурному наследию отводится особая роль «... как фактору национальной идентичности, укрепления социальной сплоченности, активизации гражданского сознания, формировании чувства сопричастности территории» [1, с. 5]. В настоящее время «На смену прямому давлению и вооруженному захвату пришли влияния информационные, экономические, спортивные и пр.» [3, с. 312]. Важнейшим условием расширения геополитического влияния является представленность национального культурного наследия в общемировом контексте. Поскольку «Пограничье более проблемно для государства, чем обширные внутренние пространства» [4, с. 117], сохранение национальной архитектуры пограничных территорий в настоящее время выступает крайне серьезной задачей.

Литература

1. Актуальные проблемы экономики культурного наследия / под ред. А. Я. Рубинштейна. – М. : Государственный институт искусствознания, 2016. – 108 с.
2. Горелова Ю. Р. Библиотеки и музеи в культурном ландшафте современного Омска // Культурные ландшафты сибирского города: проблемы теории и практики [электронное издание] / под ред. Д. А. Алисова, И. А. Селезневой. – М. : Институт Наследия, 2019. – С. 34–45.
3. Игнатъева И. Ф. Многомерность туризма: философский, экономический, политический аспекты // Вестник СПбГУ. Философия и конфликтология. 2017. Т. 33. Вып. 3. С. 307–315. DOI: 10.21638/11701/srbu17.2017.306.
4. Кольев А. Н. Нация и государство. Теория консервативной реконструкции. – М. : Логос, 2005. – 800 с.
5. Лавренова О. А. Образ Места и его значение в культуре провинции // Геопанорама русской культуры: Провинция и ее локальные тексты. – М., 2004. – С. 101–123.

Розвиток світових інтеграційних процесів, підвищення рівня конкуренції, пошук конкурентних пріоритетів спонукає до трансформації систем управління на рівні підприємств, введення в управлінську практику корпоративної соціальної відповідальності, що передбачає наявність найповнішої інформації про об'єкт управління, яка формується з використанням розгалуженої сукупності критеріїв, показників та методів оцінки стану та напрямів розвитку підприємства.

При складанні рейтингових оцінок діяльності суб'єктів господарювання враховують бізнес-процеси, пов'язані з формуванням та реалізацією політики соціальної відповідальності, що здійснюють комплексний вплив на навколишнє середовище і суспільство. У міжнародній практиці найчастіше використовуються індексні методики оцінки соціальної відповідальності підприємства. Існує велика кількість підходів до оцінки КСВ. Одні з них засновані на зіставленні отриманих результатів з різного роду індикаторами, в інших використовуються оцінки якісних характеристик, що відображають вплив КСВ на різні сторони функціонування бізнесу, держави й суспільства.

У міжнародній практиці використовуються індекси корпоративної соціальної відповідальності, які дозволяють оцінити соціальну відповідальність компаній. Так, наприклад, за даним Ernst&Young тільки світові фондові використовують більше 100 індексів, заснованих на показниках сталого розвитку.

Індексні та рейтингові методи широко використовуються як в міжнародній практиці, так і в Україні. В основному переважають зовнішні індекси, на основі яких формуються рейтинги соціально відповідальних компаній. До найбільш популярних міжнародних індексів належать: Індекс Domini Social Investment (DSI 400); Індекс стійкості Доу Джонса (Dow Jones Sustainability Index); Індекс корпоративної добродійності (Corporate Philanthropy Index). Індекс FTSE4Good, розроблений спільно Лондонською фондовою біржою, де він розраховується з 2001 р., і Financial Times (FTSE). Його ціль – стимулювати вкладення капіталу в компанії, що відповідають критеріям соціальної відповідальності, тому в його розрахункову базу входять тільки ті організації, які займають активну соціальну позицію по таким напрямкам як інституційне оформлення соціальної політики, система обліку соціальних заходів, комплексність соціальних інвестицій. Компанії, зацікавлені у виході на міжнародні ринки й IPO на західних біржах, складають звітність на основі міжнародних стандартів AA 1000, GRI або ISO 14000. За дослідженнями Board, у компаній, що реалізують концепцію соціальної відповідальності, дохід на інвестований капітал на 9,8 % вище, ніж у її конкурентів, що ігнорують КСВ, дохід з активів більше на 3,55 %, прибуток – на 63,5 % [1].

Найбільш популярним українським індексом оцінки корпоративної соціальної відповідальності є Індекс прозорості та підзвітності. Як показали дослідження Професійної асоціації корпоративного управління (ПАКУ) і Центра «Розвиток КСВ», лідерами Індексу прозорості компаній України 2019 стали компанії: «Укргазбанк», ПрАТ «Карлсберг Україна», АТ «ПУМБ». До десятки компаній з найвищим рівнем розкриття інформації увійшли: ДП «НАЕК «Енергоатом», АТ НАК «Нафтогаз України», ДП «НАЕК «Укренерго», ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ПрАТ «Укргідроенерго», АТ «Фармак», АТ «Укрзалізниця». За секторальним аналізом найвищий рівень розкриття інформації продемонстрували компанії фінансової сфери, транспорту та постачання електроенергії. Найнижчий рівень прозорості у сфері будівництва та у секторі тимчасового розміщення й організації харчування. Державні підприємства мають практично по всіх критеріях і компонентах Індексу Прозорості вищі показники, ніж компанії приватної форми власності [2].

Рівень прозорості сайтів ТОП-10 компаній за 2019 склав 52,3 %, в той же час рівень ТОП-100 компаній дорівнює 25,5 %. Здебільшого компанії на корпоративних сторінках розкривають інформацію про свої політики й програми у сфері охорони довкілля, трудових відносин, роботи з громадами та деяких питань корпоративного управління. На жаль практично відсутня інформація про програми захисту прав людини, роботу з постачальниками та лідерства керівництва, в тому числі у соціальних питаннях. Не є розповсюдженою і практика розкриття інформації про структуру власності, створення структур управління корпоративною соціальною відповідальністю та залучення стейкхолдерів. Тільки 31 компанія з числа найбільших платників податків України оприлюднила Звіти про управління 2019р. Нефінансові звіти за 2019 р. оприлюднили на своїх сторінках лише 6 компаній. 7 компаній відзначили Цілі сталого розвитку на сторінках корпоративних сайтів [2].

КСВ стала частиною бізнес-стратегій та операційної діяльності багатьох впливових компаній світу завдяки перевагам, які при цьому одержує підприємство. До таких переваг належать [3; 4]: збільшення прибутку підприємства та доступ до соціально відповідальних інвестицій, при розподілі яких інвестори беруть до уваги показники, що характеризують діяльність компаній у соціальній та етичній сферах, у галузі захисту довкілля (індекси FTSE4Good, Dow Jones Sustainable Index тощо); оптимізація операційних процесів та скорочення операційних витрат; покращання іміджу та репутації підприємства, якості та конкурентоспроможності продукції, що дозволяє розвивати та відкривати нові ринки та напрями бізнесу; зростання обсягів реалізації, частки ринку, підвищення лояльності клієнтів та інвесторів; підвищення компетенцій власного персоналу; покращення управління підприємством; налагодження дієвих відносини з іншими компаніями, урядовими структурами і неурядовими організаціями; поліпшення фінансових та економічних показників діяльності соціально відповідальних перед суспільством підприємств, що забезпечує дотримання громадянських прав, захист навколишнього середовища, охорону здоров'я та безпеку

праці персоналу, розвиток компетенцій працівників, захист інтересів споживачів; внесок у корпоративну філантропію, що передбачає розробку відповідних видів політики.

Література

1. Оцінювання ефективності соціальної відповідальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidru4niki.com/83421/sotsiologiya/otsinyuvannya_efektivnosti_sotsialnoi_vidpovidalnosti
2. Індекс прозорості компаній України 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/1mhSMHp2WI81g9UCYTESU8th7f7F7Z8t4/view>
3. Посібник з КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / кол. авт.: О. Лазоренко, Р. Колиско. – Київ : Енергія, 2008. – 96 с.
4. Шаповал В. М. Соціальна відповідальність бізнесу в структурі управління економікою : монографія / В. М. Шаповал. – Дніпропетровськ : ДВНЗ «НГУ», 2011. – 356 с.

О. Д. СТЕШЕНКО

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Сучасна економічна ситуація у світі, характеризується двома словами – «пандемія» і «економічна криза». Більшість українських підприємств вимушені здійснювати антикризове управління шляхом оптимізації витрат, скорочення штатів, зміни у стратегії та тактиці діяльності та інші заходи. Бізнес-процеси супроводжуються такими незадовільними факторами як: невиконанням контрагентами договірних зобов'язань, збільшенням дебіторської заборгованості, вимушеним звільненням персоналу, збільшенням фактів шахрайства тощо.

Забезпечення успішного ведення підприємницької діяльності в умовах пандемії і кризи можливо за умови адаптування антикризового управління до карантинних та обмежувальних заходів з боку держави. Тому необхідно переглянути раніше оцінені ризики з максимальним використанням альтернативних процедур та сучасних технологій.

Пандемія коронавірусу 2020 року стала передумовою однієї з глобальних криз світової економіки за останнє століття, порівнянню з найбільш гострим періодом Великої депресії 1929–1933 рр. COVID-19 спровокував структурний і системний колапс традиційної сучасної економічної парадигми. Прямий вплив якого може проявитися через знецінення необоротних активів, суттєву зміну їх ринкової вартості, знецінення дебіторської заборгованості, кредитних збитків тощо. Непрямий – через вплив на покупців та постачальників, що веде до мінімізації прибутків, необхідності перерахунку зобов'язань та ін.

Слід зазначити, що форс-мажорна зупинка світової економіки від пандемії і карантину припала на складний період, який можна охарактеризувати наступними ознаками:

- 1) фінансові ринки переповнені дешевою ліквідністю;
- 2) негативні процентні ставки багатьох банківських установ не дають бажаного ефекту стимулювання економічного зростання;
- 3) спостерігається слабке світове економічне зростання, на межі стагнації;
- 4) почалося системне уповільнення китайського «економічного двигуна», до якого були прив'язані тисячі схем торгівлі і перерозподілу фінансових потоків.

Міжнародний валютний фонд прогнозує скорочення усієї світової економіки на 3 % в 2020 році і страшніші наслідки, ніж спостерігалось у період світової фінансової кризи 2007–2009 років. Очікується, що розвинені економіки зазнають ще більших втрат на рівні 6,1 %, що системно порушить світові грошові потоки, зупинить активність фінансових ринків і порушить усі грошово-трансмісійні механізми в арсеналі регуляторів, центральних банків і великих комерційних фінансових установ [1].

Бізнес по всьому світу вимушений пристосовуватися швидше за усі інші сфери, адже без працюючого підприємницького сектору перемогти пандемію в принципі неможливо. Підприємства намагаються проводити мінімізацію виробничих витрат і перебудовувати діючі до кризи бізнес-процеси.

Антикризове управління в умовах пандемії – це управління підприємством, спрямоване на подолання або відвертання кризового стану, що проявляється в неплатоспроможності, банкрутстві, збитковості в умовах адаптації до карантину. Воно має на увазі також прогнозування кризових ситуацій і розробку стратегій їх стримування і випередження, а в умовах самої кризи – нейтралізацію або мінімізацію його наслідків.

Статистика міжнародного досвіду свідчить про значну підтримку бізнесу з боку держави (рис. 1). На жаль, Україна займає найменшу позицію.

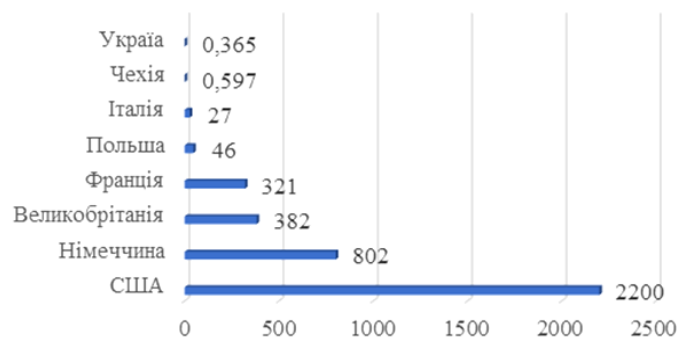


Рис. 1. Фінансова підтримка з боку держави економічної діяльності під час пандемії у 2020 р., млрд долл [2, 3]

Ситуація з поширенням коронавірусу виявила низьку готовність до реагування на загрозу масштабної пандемії, засвідчила недосконалість національних систем кризового менеджменту, а також наявність вразливостей у різних сферах.

Антикризове управління підприємств повинно вирішити цілу низку проблемних питань, серед яких:

- неможливість раннього виявлення, оцінювання і попередження загрози;
- відсутність достатніх спроможностей, резервів, альтернативних стратегій на випадок кризової ситуації;
- відсутність або неактуальність планів комплексного реагування, єдиних стандартів та узгоджених протоколів дій;
- неготовність більшості підприємств і населення працювати в умовах карантинних обмежень, у т.ч. дистанційно;
- повільне реагування з боку уповноважених державних і місцевих органів антикризового управління, низька ефективність координації заходів на різних рівнях, у т.ч. через недоліки законодавства та/або його невиконання.

Література

1. Нова велика рецесія. Режим доступу: https://www.rbc.ua/static/longread/helping_hand/index.html (дата звернення: 11.09.2020).
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 11.09.2020).
3. Міжнародний досвід подолання економічних наслідків пандемії. Режим доступу до ресурсу: <https://eba.com.ua/mizhnarodnyj-dosvid-podolannya-ekonomichnyh-naslidkiv-pandemiyi> (дата звернення 12.09.2020).

В. В. СЛОБОДЯН

Науково-дослідний центр митної справи
Науково-дослідний інститут фіскальної політики, м. Хмельницький

ВПЛИВ COVID-19 НА РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА У МИТНІЙ СФЕРІ

Вагомий вплив на міжнародну діяльність та економічний розвиток країн наклало поширення вірусу COVID-19. Пандемія COVID-19 завдала найсерйознішого за останніх декілька десятиліть удару не лише системі охорони здоров'я, а й світовій економіці та процесам глобалізації [1]. Розвиток ситуації навколо пандемії та її вплив на світову економіку та політику потребує подальшого глибокого аналізу, але вже зараз можна зробити висновок, що COVID-19 на якийсь час змінить поведінку та політику національних урядів у всьому світі. Ці зміни можуть включати використання жорсткіших засобів для захисту національних інтересів, переорієнтацію на внутрішні ринки, ланцюжки виробництва і власні ресурси, розвиток нових «віртуальних» політичних та економічних моделей [1].

У міжнародних відносинах COVID-19 засвідчив трансформацію форм глобального лідерства, відносне послаблення традиційних міжнародних інституцій та, імовірно, уповільнення інтеграційних процесів; зростання ролі й впливу суспільств держав із ефективними інституціями, посилення ролі держав у цілому із їх традиційними механізмами регулювання і впливу на життя громадян та міжнародні відносини [1; 7].

З іншого боку, поточна криза відкриває вікно можливостей для міжнародних інституцій, які зможуть продемонструвати злагоджену та ефективну реакцію. Насамперед це стосується МВФ, Світового банку, «Групи семи» – за умови, якщо їхня допомога справді виявиться суттєвою, особливо для бідних країн.

Виклики, пов'язані із загрозою для здоров'я людей, з'являться на міжнародному порядку денному; а країни, здатні запропонувати ефективні та дієві підходи для мінімізації ризиків, зможуть отримати додаткові політичні можливості.

Негативний вплив COVID-19 відчувся і в митній справі. Через надзвичайну епідеміологічну ситуацію в світі, пов'язану із спалахом вірусу COVID-19, та обмеження, що запроваджуються державами задля протидії його розповсюдженню, постала нагальна проблема подальшого дотримання домовленостей щодо умов преференційної торгівлі між Договірними сторонами Регіональної конвенції про пан-євро-середземноморські преференційні правила походження [1], а також застосування положень митного законодавства, що стосуються процесу прийняття рішень з митних питань, митних процедур та митних формальностей.

Суть проблематики підтвердження преференційного походження під час кризи COVID-19 полягає в тому, що Європейська Комісія була проінформована про неможливість з боку ряду держав-договірних сторін Конвенції та ряду держав-членів ЄС здійснювати оформлення оригіналів сертифікатів про походження за встановленою процедурою (тобто підписані, скріплені печаткою та у правильному паперовому форматі) [1; 6]. Рішеннями Урядових органів безпосередні контакти між митними органами та економічними операторами було призупинено через поширення COVID-19 [5].

У даній ситуації, Генеральним директором Європейської Комісії «Оподаткування та Митний Союз» (DG TAXUD) із залученням компетентних органів держав-сторін Конвенції була визначена процедура, спрямована на уникнення ризиків припинення видачі сертифікатів з перевезення (походження) шляхом застосування гнучкого механізму підтвердження походження на взаємній основі [1; 4].

Договірним сторонам Конвенції пропонується митними органами країни-імпортера приймати сертифікати про походження у вигляді копії, виданої на папері або в електронному вигляді (такий підхід не впливає на застосування процедур верифікації, встановлених Конвенцією) [1; 2].

Більш конкретно це стосується:

- копії, в паперовій або електронній формі (відсканована або доступна в режимі он-лайн), оригіналу сертифіката, підписаного та скріпленого печаткою компетентними органами, як зазвичай це вимагається;
- сертифікату, який не підписується та не скріплюється печаткою компетентних органів, як зазвичай це вимагається, але з цифровим підписом компетентних органів, або його копії, в паперовій або електронній формі (відсканована або доступна в режимі он-лайн) [2; 3].

Отже, пандемія коронавірусу – це шокова ситуація у світі, далекосяжні наслідки якої ми починаємо уявляти лише сьогодні. Тому впевнено можна сказати, що світова економіка вже перебуває в рецесії, оскільки наслідки впливу пандемії коронавірусу на економічну активність у різних сферах діяльності стають все значніші.

Література

1. COVID-19: застосування гнучкого механізму підтвердження походження у рамках Регіональної конвенції про пан-євро-середземноморські преференційні правила походження: веб-сайт. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=fd93fd69-6cec-41e8-8e75-1deec415d59b&title=Covid19-ZastosovuvnnaGnuchkogoMekhanizmuPidverdzhenniaPokhodzhenniaURamkakhRegionalnoiKonventsiiProPanvroseredzemnomorskiPreferentsiiniPravilaPokhodzhennia&fbclid=IwAR0myifJvOyubJSqeXJdJJNG75PAgnvY-IU0qG03Eit2DVOgsCRNB5cWs> (дата звернення 22.10.20).
2. Верховною Радою прийнято закон, спрямований на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019). Інформаційне повідомлення: веб-сайт. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/tax-and-legal-alerts/2020/2020-04-02-covid-19.html> (дата звернення: 23.10.20).
3. Дізнайтеся більше про зміни в торговельній політиці іноземних країн у зв'язку із COVID-19: веб-сайт. URL: <https://mfa.gov.ua/news/diznajtesya-bilshe-pro-zmini-v-torgovelnij-politici-inozemnih-krayin-u-zvyazku-iz-covid-19> (дата звернення: 23.10.20).
4. Вплив COVID-19 на світову економіку та зовнішню торгівлю України: веб-сайт. URL: <https://voxukraine.org/uk/vpliv-covid-19-na-svitovu-ekonomiku-ta-zovnishnyu-torgivlyu-ukrayini/> (дата звернення: 22.10.20).
5. Коронавірус є першим у переліку ризиків для глобальної економіки: веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2875872-koronavirus-e-persim-u-pereliku-rizikiv-dla-globalnoi-ekonomiki-evrokomisar.html> (дата звернення: 22.10.20).
6. Життя після коронавірусу: чи оклигає світ після COVID-19. Як борються з коронавірусом та його наслідками у світі: веб-сайт. URL: <https://apostrophe.ua/ua/article/society/2020-03-31/jizn-posle-koronavirusa-oklemaetsya-li-mir-posle-covid-19/31878> (дата звернення: 22.10.20).
7. Коронавірусні бар'єри: як Україні в нових умовах захистити свій експорт: веб-сайт. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/experts/2020/04/22/7109038/> (дата звернення: 23.10.20).

Н. П. ТАНАСІЄНКО, І. І. КОРОЛЬЧУК
Хмельницький національний університет

ЗМІСТ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАГРОЗ

Основні концептуальні методи опису сутності, ролі, складових та форм економічної безпеки наведені у наукових роботах А. Сміта, Д. Рікардо, Дж.М. Кейнса, Т. Мальтуса, Д.-С. Мілля, А. Бернса, Дж. Лючіані, В. Кабле, В. Паретто та інших.

Наприкінці ХХ ст. уперше проблеми економічної безпеки були висунуті у публікаціях учених Л. Абалкіна, С. Глазьєва, А. Архипова, В. Тамбовцева, Є. Олейнікова й інші. У цей час в Україні Г. Пастернак-Таранушенко започаткував екосестейт – науку про економічну безпеку [2, с. 6].

Відповідно до Закону України «Про національну безпеку України» – економічна безпека є невід'ємною частиною національної безпеки [6].

Відповідно до Наказу Міністерства економічного розвитку і торгівлі України №1277 від 29.10.2013 року, економічна безпека – це стан національної економіки, який дає змогу зберігати стійкість до внутрішніх та зовнішніх загроз, забезпечувати високу конкурентоспроможність у світовому економічному середовищі і характеризує здатність національної економіки до сталого та збалансованого зростання [5].

В. І. Ілюхін розглядає економічну безпеку як абсолютно визначений, вимірний науково розробленими об'єктивними критеріями кількісний і якісний стан економіки країни, стан, основу якого складають здатність країни мати економічний потенціал, достатній для самостійного, стійкого, прогресивного розвитку всіх сфер суспільного життя [8, с. 369].

Р. М. Дацків поділяє економічну безпеку на: зовнішню – можливість протистояти загрозам, які породжує зовнішнє навколишнє середовище держави; внутрішню, в якій велике значення має розвиток економічно-оборонного потенціалу [7, с. 40].

Г. Пастернак-Таранушенко дещо розширює дефініцію економічної безпеки, зазначаючи, що «економічна безпека – це стан держави, що забезпечує можливість створення і розвитку умов для плідного життя її населення, перспективного розвитку економіки в майбутньому та зростання добробуту її мешканців» [4, с. 442].

В. Сенгачов наголошував: «Суть економічної безпеки можна визначити як стан економіки та інститутів влади, при якій забезпечується гарантований захист національних інтересів; економічна безпека – це не лише захищеність національних інтересів, але й готовність і здатність інститутів влади створювати механізми реалізації і захисту національних інтересів розвитку вітчизняної економіки» [8, с. 396].

Умовно виділяються три рівня ризику виникнення загрози економічній безпеці:

1 рівень – рівень, при якому ризик настання загрози економічній безпеці максимальний (ймовірність її виникнення більше 90 %);

2 рівень – рівень, при якому ризик настання загрози економічній безпеці знаходиться на відносно безпечному рівні (ймовірність її виникнення дорівнює більше 50 %);

3 рівень – рівень, при якому ризик настання загрози економічній безпеці знаходиться на мінімальному рівні (ймовірність її виникнення дорівнює 0 %) [3, с. 114].

Таблиця 1

Класифікація загроз та викликів економічній безпеці держави [1]

Класифікаційна ознака	Загрози	Виклики
Середовище виникнення	Зовнішні, внутрішні	
Інтенсивність впливу	Великі, середні, невеликі	–
Зміст	Політичні, військові, соціальні, економічні, екологічні, інноваційні, інформаційні та ін.	
Масштаби вияву	Глобальні, макрорегіональні, загальнодержавні, регіональні, локальні	
Характер дії	Постійні, періодичні, тимчасові	–
Значення	Першочергові, другорядні	Суттєві, несуттєві
Можливі наслідки	Катастрофічні, критичні	Прогресивні, регресивні

Отже, економічна безпека держави як економічна категорія – це сукупність взаємозв'язків та пов'язаних із ними заходів щодо забезпечення здійснення економічного суверенітету, економічного розвитку, збільшення добробуту.

Тобто економічна безпека є триединою функцією, кожна частина якої є і суб'єктом, і об'єктом у процесі її забезпечення. Державні установи, бізнес, громадяни (об'єднання громадян) через складну взаємодію відносин формують систему відносин, соціально-економічну та соціально-політичну моделі їх об'єднання.

Література

1. Акімова Л. М. Сутнісна характеристика основних загроз в економічній безпеці держави / Л. М. Акімова // Державне управління: удосконалення та розвиток: електронне наукове фахове видання. – 2016. – № 10.
2. Загрози економічній безпеці України: сутність, оцінювання та механізм упередження : монографія / С. В. Онищенко, О. А. Пугач. – Полтава : ПолНТУ, 2015. – 337 с.

3. Класифікація загроз економічній безпеці національного господарства / І. Ю. Штулер, В. А. Льченко // Для наукових працівників, викладачів, аспірантів, студентів, практиків. Редакційна колегія. – 2018. – С. 113–117.
4. Петрушевська В. В. Економічна безпека держави: зміст і класифікація загроз / В. В. Петрушевська // Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». – 2012. – Вип. 32. – С. 441–448.
5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України [Електронний ресурс] : Наказ № 1277 від 29.10.2013 р. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>.
6. Про національну безпеку України [Електронний ресурс] : Закон України № 2496-VIII від 21.06.2018 р. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Скорук О. Економічна безпека держави: сутність, складові елементи та проблеми забезпечення / О. Скорук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». – 2016. – Вип. 6(3). – С. 39–42.
8. Шайдоров О. І. Економічна безпека в системі національної безпеки / О. І. Шайдоров // Університетські наукові записки. – 2011. – № 4. – С. 395–400.

Н. М. ТЮРІНА, Т. В. НАЗАРЧУК, Н. С. КАРВАЦКА

Хмельницький національний університет

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ САНАЦІЇ В СИСТЕМІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Наразі велика кількість промислових підприємств, під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, мають нестабільний фінансовий стан, що може призвести до збиткової діяльності чи банкрутства. Це зумовлює необхідність розроблення та реалізацію відповідного механізму фінансового оздоровлення, тобто санаційних заходів. Зважаючи, що фінансову безпеку підприємства можна розглядати як стан захищеності фінансових інтересів від наявних і потенційних загроз, ефективне використання наявних ресурсів, спроможність до самостійного розроблення та провадження економічної стратегії відновлення платоспроможності в умовах невизначеності – фінансова санація є важливою складовою підвищення фінансової стійкості суб'єкта господарювання в системі його економічної безпеки.

Одним із найважливіших етапів проведення санації є оцінка ефективності проведення фінансового оздоровлення підприємства, тобто оцінювання доцільності використання фінансових ресурсів в системі забезпечення фінансово-економічної безпеки.

На сьогодні існує чимало методичних підходів щодо визначення оцінки ефективності проведення санації на підприємстві. Дослідженням цих питань займалися такі науковці, як: Терещенко О. О., Мозенков О. В., Клебанова Т. С., Бондар О. М., Бланк І. О., Гриньова В. М. та ін. Вони запропонували авторські підходи до визначення ефективності санації.

Ми надали перевагу моделі оцінки ефективності санації підприємства на основі нечітких множин [1] та адаптували її для оцінки ефективності санації промислового підприємства ТОВ «Блок Майстер Україна». Використовуючи звітність підприємства, була виконана оцінка ефективності проведених санаційних заходів шляхом розробки економіко-математичної моделі, використовуючи метод нечітких множин. Зазначена модель була побудована за допомогою комп'ютерної програми MATLAB, а саме його складової – пакету нечіткої логіки «Fuzzy Logic Toolbox», що дозволило сформулювати систему нечіткого виводу за допомогою FIS-редактора. Алгоритм побудови моделі оцінки ефективності санації за допомогою методів нечітких множин представлено на рис. 1.



Рис. 1. Алгоритм побудови моделі оцінки ефективності санації за допомогою методів нечітких множин

На першому етапі був сформований комплекс показників, що найкраще характеризуватимуть ефективність виконання санації. Щоб комплексно охопити всі аспекти діяльності підприємства нами були виділені такі показники: ліквідність, платоспроможність, прибутковість, конкурентоспроможність та додаткова створена вартість підприємства після проведення санації. Показник ліквідності був представлений коефіцієнтом поточної ліквідності, показник платоспроможності – коефіцієнтом фінансової незалежності. Як показник прибутковості був обраний коефіцієнт рентабельності виробничих фондів. Якісними показниками ефективності санації є конкурентні переваги та сформована додаткова вартість підприємства після санації (відношення вартості активів після санації до вартості активів до санації). Заявлені показники є взаємодоповнюючими та виступають доказовим підґрунтям ефективності санації.

Другий етап побудови алгоритму характеризується формуванням структури (кількість входів та виходів). Кількість входів буде 5, оскільки для оцінки ефективності санації ми обрали п'ять показників. Виходом в нашому випадку є лише одна змінна – ефективність санації. Формування системи здійснює FIS-редактор в якому зазначаються такі умови: алгоритм виводу – mamdani та метод приведення до чіткості – centroid (рис. 2).

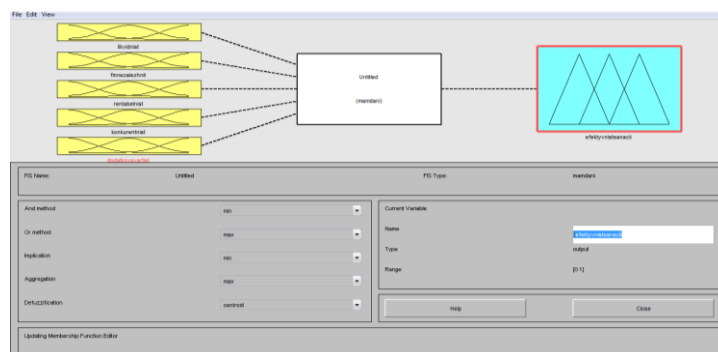


Рис. 2. Формування структури для оцінки санації

Третій етап формує функції приналежності вхідних змінних, тобто п'яти показників. В редакторі задається діапазон для кожного показника ефективності санації, вибирається форма приналежності та дається назва.

Четвертим етапом є формування функції приналежності вихідних змінних, тобто ефективності санації. За результатами розрахунків п'яти показників був сформований діапазон від 0 до 2 (обрана функція приналежності гаусового типу з загальною кількістю 2): від 0 до 1 – санація не ефективна, від 1 до 2 – санація ефективна.

На наступних етапах виконується формування правил нечіткого виводу та приводяться до чіткості. На останньому етапі – перевірка роботи створеної моделі нечіткої логіки (рис. 3).

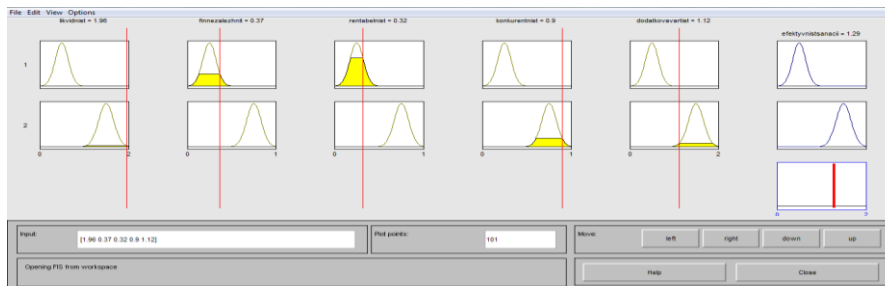


Рис. 3. Оцінка ефективності санації

Після сформованого алгоритму оцінки санації та підстановки основних показників після проведення процедури, результат санації для обраного підприємства склав 1,29, що підтверджує ефективність проведеної санації. Таким чином, нами було сформовано алгоритм побудови моделі оцінки ефективності санації за допомогою методів нечітких множин, що, на нашу думку, може бути важливим в системі забезпечення фінансово-економічної безпеки та попередження банкрутства суб'єкта господарювання методами фінансової санації.

Література

1. Клебанова Т. С., Панасенко О. В. Моделі оцінки ефективності санації підприємства на основі нечітких множин // Актуальні проблеми економіки, 2007. № 7. С. 158–165

DEMBERGS JANIS
Company Kronospan, Latvia
V. TANASHENKO

Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, Ukraine

THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON WORLD TRADE

The COVID-19 pandemic has not only sparked an unprecedented global health crisis. It has sparked an unprecedented global economic, trade and investment crisis as well. Trade has been hit by simultaneous supply, demand, and trade cost shocks, resulting in the sharpest and deepest trade contraction in a generation. Foreign direct investment (FDI) flows are also slowing dramatically.

World merchandise trade could fall by 12 % to 32 % in 2020 [1]. While this is largely a reflection, and not a cause, of the underlying economic contraction, rising trade costs – from transport, logistics and supply chain disruptions, as well as trade restrictions – are estimated to account for more than a third of the decline in world trade. Cross-border FDI flows are also projected to plunge by 30 % to 40 % in 2020–2021 [2], with a drop by 30% under the most optimistic scenario [3]. Because of the integrated nature of trade and investment, especially in global supply chains, declining FDI could have knock-on effects on trade, and vice versa.

The trade and investment impact will depend mainly on how fast the pandemic is brought under control. The current crisis is a health emergency, the response to which has led to unavoidable economic costs. Measures to slow the spread of the virus – lockdowns, widespread closures, and social distancing – have also massively disrupted economies. The pandemic is posing challenges in keeping trade flowing in the face of transport and logistics disruptions, and new demands on border processes and trade facilitation.

While the crisis imposes many unavoidable costs, governments can limit avoidable ones. This could involve facilitating trade, removing tariffs and streamlining non-tariff measures on medical supplies, and avoiding unnecessary export restrictions. Transparency is critical to inform national policy choices and international cooperation, in particular for food trade. Measures to sustain trade flows – together with fiscal and social policies aimed at supporting industries and employment – would also help to boost FDI. Governments also need to think beyond the immediate crisis to ensure that the policies they are putting in place now to limit the economic damage are designed in ways that do not contribute to ongoing market distortions and will help, not hinder, the eventual recovery.

Global co-operation is critical to solving a health and economic crisis of global proportions. From disease control, to financial stability, to international trade, no country can solve this crisis on its own. Keeping the global economy open is in everyone's interest, not just to ensure the supply of critical goods and services, but to avoid introducing new shocks on top of those the world economy is already enduring. Conversely, recourse to protectionism – or attempting to reverse integration – would only make essential supplies scarcer and leave all economies worse off.

Literature

1. WTO Trade Forecast, April 8, 2020 and IMF World Economic Outlook, April 14, 2020.
2. UNCTAD, Investment Trend Monitor, March 2020.
3. OECD, FDI flows in the time of COVID-19, 4 May, 2020.

Секція 5.

Європейський вектор – пріоритетний напрям розвитку економічних систем

А. Г. АЛЕКСАНЯН
Університет банківської справи, м. Київ

ІНТЕГРАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ГЛОБАЛЬНИЙ РИНОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЗАДЛЯ РОЗШИРЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

Нині при реформуванні національної освітньої системи багато уваги приділяється питанням її інтеграції в глобальний ринок освітніх послуг. В цьому напрямі з новими та складними викликами стикається передусім система вищої освіти. Однак, можна стверджувати, що загрозу становлять більшою мірою не зовнішні чинники, пов'язані з глобальною конкуренцією на ринку освітніх послуг, а внутрішні, вплив яких на освітню систему багато в чому обумовлений активізацією реформування освітньої сфери. Певну загрозу становить непослідовність цих реформ і зменшення фінансування багатьох ВНЗ у 2020 р.

МОН України передбачено, що з 2020 р. контингент студентів вже набагато менше впливає на обсяги фінансування. Це може сприяти підвищенню якості освітніх послуг за рахунок забезпечення можливості відрахування неуспішних студентів. Показник контингенту МОН України також враховує необхідні ресурси для підготовки на різних спеціальностях. Наприклад, підготовка студентів-медиків потребує більше ресурсів, ніж підготовка на таких спеціальностях як філософія чи економіка, бо пов'язана з необхідністю використання різноманітного обладнання. Там, де немає додаткових витрат, буде менший коефіцієнт (наприклад, один студент-медик «фінансово важить», як три студенти-економісти). Проте загалом вага цього показника складатиме дуже мало – не більше ніж 5 %. Додатково МОН України використовує такий критерій, як масштаб університету. Це в подальшому сприятиме об'єднанню університетів. Чим більший заклад вищої освіти, тим більше в нього буде грошей [1].

Для ефективного проведення реформ в освітній сфері потрібна прозорість і оновлення сучасного університетського менеджменту. Адже наявні системи оцінювання науково-педагогічних працівників побудовані на користь керівництва, а не високої якості освіти. Все це призводить до негативних тенденцій в системі вищої освіти, падінню якості освітніх послуг більшою мірою не тільки під впливом глобальної конкуренції, а під тягарем наявних внутрішніх проблем. Хоча, звичайно, розширення присутності європейських ВНЗ в інформаційному просторі (реклама в соціальних мережах, діяльність посередницьких фірм з підготовки документів та курсів іноземних мов, презентацій іноземних ВНЗ на освітніх виставках, пропозиції безкоштовного навчання для випускників шкіл та студентів молодших курсів, які мають високі бали або видатні досягнення під час навчання, стипендії на програми стажування у закордонних ВНЗ, переважно країн ЄС та ін.) і посилення міграційних настроїв населення, зумовлених загальним зниженням рівня життя, виключати не можна.

Аналіз ситуації в сфері освіти в найбільш популярних для навчання для українців країнах дає змогу визначити такі можливості та загрози для вітчизняних ВНЗ в конкуренції на ринку освітніх послуг Європейського союзу (табл. 1).

Для інтеграції національної освітньої системи в глобальний ринок освітніх послуг необхідне:

- 1) забезпечення конкурентоспроможного співвідношення ціни і якості освітніх послуг;
- 2) прогресивні реформи, орієнтовані не тільки на оптимізацію фінансування національної освітньої системи, а й підвищення її конкурентоспроможності;
- 3) спрямувати додаткове фінансування на проведення наукових досліджень, результатами яких будуть публікації в міжнародних наукометричних базах;
- 4) впровадження цифрових технологій в національну освітню систему, участь в міжнародних проєктах, системах оцінювання, програмах міжнародної академічної мобільності;

5) втілення прогресивних змін в навчальний процес, цифровізація навчального процесу, оновлення устаткування;

6) інвестиції у розвиток глобальної системи онлайн-освіти, збільшення частки англійських курсів вітчизняних ВНЗ на закордонних платформах.

Таблиця 1

Можливості та загрози для вітчизняних ВНЗ в конкуренції на ринку освітніх послуг Європейського союзу

Найменування чинника	Можливості	Загрози
Якість освітніх послуг	Гарне співвідношення ціни та якості освітніх програм в сфері технічних та природничих наук та за іншими напрямками	Значна кількість набагато якісніших освітніх програм у європейських ВНЗ
Ціна освітніх послуг	Нижча ціна навчання поряд з іншими витратами (проживання, проїзд, харчування та ін.) поки що залишаються суттєвою перевагою українських ВНЗ, особливо в регіонах. Регіональні ВНЗ раніше активізували профорієнтаційну роботу, ніж наприклад, ВНЗ м. Києва	В країнах ЄС – передусім Польщі, Чехії, Німеччині є багато безкоштовних державних або дешевих приватних ВНЗ, які також активізують свою діяльність із залучення абітурієнтів
Диплом європейського зразка	Розвиток міжнародної співпраці, можливість забезпечення отримання подвійних дипломів студентами	Порівняна легкість отримання диплома європейського зразка в Польщі, Чехії і Німеччині для українських студентів
Розвиток і поширення сучасних освітніх технологій	Активізація міжнародного співробітництва, зокрема участі в проєктах Erasmus+, програмах Horizon та ін. Участь науково-педагогічних працівників у міжнародних стажуваннях	Значне відставання від європейських ВНЗ за рівнем технічного забезпечення і можливостями впровадження сучасних технологій в навчальний процес
Міжнародні рейтинги, утвердження бренду ВНЗ на ринку освітніх послуг	Позиціонування українських ВНЗ на ринку ЄС, участь у якомога більшій кількості міжнародних рейтингів, гармонізація національних систем рейтингування ВНЗ зі світовими. Збільшення публікацій в Scopus та WoS. Зростання частки англійських дисциплін в загальній кількості предметів, які викладаються у ВНЗ	Низькі позиції вітчизняних ВНЗ в міжнародних рейтингах, їх досить незначна представленість в них. Тому вітчизняні ВНЗ можуть сприйматись закордонними споживачами як ВНЗ з низькою якістю освітніх послуг

Примітка. Розроблено автором з використанням [2–4].

Література

1. Стадний Є. Університети будуть обирати ректорів, але з-поміж тих кандидатур, які запропонує Міністерство освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://lb.ua/society/2019/10/16/439810_jeGOR_stadny_universiteti_budut.html?fbclid=IwAR1t-jK8zPmBf2wdZAwAjjz0iZ3S83vGybPuiHa-bP0jLguyIKO7bwkj0qE
2. Intellectual Challenges to Economic Globalism. Under Ed. R. Djakons and D. Lukianenko. – Riga, 2020, 412 p.
3. Grishnova O. A., Azmuk N. A., Kuklin O. V. Flexible technologies of university management as a tool to increase their competitiveness // BULLETIN OF NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN, Volume 6, Number 382 (2019), 169–177.
4. Грішнова О. А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка, 2015. – № 1 (23). – С. 90–101.

В. І. АРТИШ, Н. В. АРТИШ

Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ

МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ РИНКУ ЕКОЛОГІЧНО ЧИСТОЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ

Усвідомлення світовою спільнотою зростаючої екологічної загрози внаслідок інтенсивного ведення землеробства стимулювало розробку альтернативних моделей господарювання, які б краще відповідали життєвим інтересам суспільства. Такою моделлю стало екологічне землеробство, що останнім часом забезпечує зростаючий світовий ринок сертифікованими, здоровими, безпечними продуктами харчування [1].

Зазначимо, що функціонування екологічного сільськогосподарського сектора значною мірою визначатиметься: по-перше, формуванням повноцінного внутрішнього ринку такої продукції із завершеним циклом виробництва; по-друге, експортом екологічних товарів на зовнішні ринки [2]. Саме на початку нового тисячоліття сформувався попит та пропозиція на продовольчу продукцію екологічного похо-

дження, особливо у розвинутих країнах світу, де запити споживачів у цій сфері більш вищі й вимогливіші, ніж в інших галузях промисловості.

Слід наголосити, що більшість ринків екологічної продукції зосереджено у Північній Америці та Європі, де є високий споживчий запит на цю продукцію. Сумарна частка цих двох регіонів становить 97 % в обсязі світового ринку даної продукції. Там були сформовані стандарти, які визначають необхідні вимоги до екологічної продукції, способів виробництва й дозволяють маркувати її як «екологічну» при дотриманні визначених правил. А такі регіони як Азія, Південна Америка й Австралія є важливими виробниками та експортерами екологічної продукції (рис. 1). З'ясовано, що найбільш швидкі темпи зростання обсягу ринку притаманні для країн Європи, а основну частину органічних товарів у структурі споживання на цьому міжнародному ринку становлять група молочних продуктів, овочі та фрукти, м'ясо, борошно та хлібопродукти.



Рис. 1. Площа сільськогосподарських угідь, зайнятих під екологічним (органічним) виробництвом

Світовими лідерами серед країн світу за площею земель, зайнятих під екологічним виробництвом, є Австралія, Аргентина, Китай та Бразилія. До регіонів з найбільшими площами сільськогосподарських земель, що обробляються екологічно, належать Австралія та Океанія, Європа та Латинська Америка. Країни з найбільшими обсягами ринків екологічних продуктів – США, Німеччина й Франція. Однак найвищий рівень споживання її у Данії, Швейцарії та Австрії.

Важливим для України є те, що вітчизняний ринок екологічної продукції входить до десятки країн-лідерів за виробництвом ряду товарних позицій, але основний недолік – має сировинний характер. Найбільш перспективним для наших виробників є вихід у відповідному сегменті на ринок країн з недостатньою кількістю такої продукції – країни Азії та частково Європейського Союзу.

За результатами дослідження вітчизняних науковців встановлено, що у структурі виробництва екологічної продукції в Україні, за період її незалежності, переважає напрям рослинництва [3]. Тільки починаючи з 2010 р. почали частково відновлювати діяльність у секторі екологічної продукції тваринництва. Безумовно, економічна ефективність виробництва якої, порівняно з рослинницьким напрямом, є нижчою. Виробництво тваринництва передбачає високі витрати на їх утримання, оскільки екологічна кормова база є дорогою [4].

Встановлено, що в останні двадцять років, як в Україні, так і на світових ринках продовольства зростає інтерес споживачів до здорового харчування. Основними товарними групами в «екологічному» споживчому кошику є продукти дитячого харчування, хлібопродукти, м'ясо, молочні продукти та крупи. Крім того, визначено, що переважна більшість виробників екологічно чистої сільськогосподарської продукції надіються, що обсяги ринку екологічних товарів через попит буде зростати.

Слід зазначити, що ціни на екологічну продукцію зазвичай на 20–50 % (а інколи навіть на 100–200 % і більше відсотків) вищі, ніж на звичайну продовольчу продукцію [7]. Механізм регулювання цінової політики у сфері екологічного агровиробництва у світі не налагоджений. На рівні оптових продажів цінова різниця між екологічною та звичайною продукцією невелика. Найбільший прибуток на ринку такої продукції одержують торговельні мережі або товаровиробники, що реалізують власну продукцію самостійно. Однак, порівняно з іноземними аграріями українські товаровиробники мають конкурентну перевагу за ціною [5]. Тому подальший розвиток екологічної галузі в Україні потребує якісних перетворень, спроможних забезпечити підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарського виробництва та продовольчу безпеку держави [6].

Література

1. Бігдан О. В. Теоретичні аспекти екологізації сільськогосподарського виробництва. Економіка АПК. 2012. № 10. С. 46–51.
2. Бугайчук В. В., Грабчук І. Ф. Біоекономіка та її роль у розвитку сучасного суспільства. Економіка АПК. 2018. № 5. С. 110–114.

3. Грановська В. Г. Перспективи розвитку ринку органічної продукції в Україні. Економіка АПК. 2017. № 4. С. 31–40.
4. Дудар Т. Г., Шумейко О. Т., Дудар В. Т. Маркетинг у системі формування ринку органічної агропродовольчої продукції. Економіка АПК. 2017. № 7. С. 46–53.
5. Камінський В.Ф., Чорний Г. М., Корсун С. Г. Принципи управління розвитком органічного виробництва в контексті продовольчої безпеки України. Економіка АПК. 2016. № 9. С. 5–9.
6. Купінець Л. Є., Жавнерчик О. В. Удосконалення інформаційного забезпечення екологічно безпечного сільськогосподарського землекористування. Економіка АПК. 2017. № 2. С. 61–73.
7. Global Organic Market Access (GOMA). A project of FAO, IFOAM and UNCTAD. URL: <http://www.goma-organic.org/about/project/>.

В. М. БІЛЯВСЬКИЙ, В. Є. ПРИХОДЬКО
Національний авіаційний університет, м. Київ

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ВИКОНУВАНОЮ РОБОТОЮ – ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Задоволеність виконуваною роботою працівників є життєво важливою ознакою підвищення продуктивності праці. Розуміння цього постулату приводить організацію на шлях успіху. Задоволеність виконуваною роботою підвищує ефективність роботи співробітників. Існує інша думка, що продуктивність викликає задоволення. Так чи інакше, задоволеність виконуваною роботою – це досить складне явище, на яке впливають багато змінних. Якщо немає задоволення, то рівень виробництва знижується, люди незадоволені, оборот зменшується і відбувається багато інших негативних факторів. Тому, керівництво має дбати про задоволеність персоналу виконуваною роботою.

Організаційний успіх і задоволеність виконуваною роботою – це вершина і кінцевий елемент. Задоволені працівники створюють більшу капіталізацію для організацій, хоча задоволення важко досягти. Деякі працівники можуть бути задоволені певними аспектами своєї роботи і незадоволені іншими. Задоволеність виконуваною роботою сама по собі є складним поняттям і важко піддається об'єктивному вимірюванню. На рівень задоволеності працівників виконуваною роботою впливає широкий спектр змінних, що належать до: індивідуальних, соціальних, культурних, організаційних, екологічних факторів.

Існують багато різних тверджень щодо задоволеності виконуваною роботою. Одне з них полягає у тому, що задоволеність людини своєю роботою залежить від: очікувань, самооцінки, соціальних норм та соціальних порівнянь, вхідних і вихідних відносин і уподобань, і що вони свідчать про складність задоволеності виконуваною роботою, як концепції [1]. Інше твердження полягає у тому, що ці відкриття часто призводять до осмислених гіпотез. На їхню думку [2], щоб краще зрозуміти задоволеність працівників виконуваною роботою, слід брати до уваги можливості, які вона пропонує.

У літературі був описаний ряд прикладів, що спрямовані на задоволення потреб працівників. Найбільш важливим з них є ієрархія потреб Маслоу. У цій теорії обґрунтовується таке твердження, що індивідуальні потреби починаються з базових потреб (їжа, одяг і житло) і закінчуються на рівні самоактуалізації. Згідно ієрархії потреб, коли задовольняється нижча за рівнем потреба, наступна потреба у ієрархії стає центральною щодо нашої уваги. Маслоу наголошував, що існує декілька передумов для задоволення цих потреб. Наприклад, наявність свободи слова і свободи самовираження або життя у справедливому суспільстві не згадуються у ієрархії потреб, але Маслоу вважав, що наявність вищезазначеного спрощує людям досягнення їхніх потреб [3].

Один з основних чинників, який має вплив на задоволеність виконуваною роботою – це власне, місце роботи, де працівник виконує свої посадові обов'язки і здійснює повсякденну трудову діяльність, наприклад, офіс або будівельний майданчик, включається у робоче середовище. Зазвичай, інші фактори, такі як: рівень виробничого шуму та свіже повітря, також стають частиною робочого середовища. Це середовище може здійснювати, як позитивний, так і негативний вплив на рівень задоволеності працівників залежно від характеру середовища. Співробітники можуть працювати продуктивніше, якщо їм будуть створені гідні умови праці. Існують різні аспекти задоволеності виконуваною роботою, які вносять свій вагомий внесок у задоволеність працівника. Коли персонал отримує більш високий рівень задоволеності, це впливає на зниження показників плинності кадрів.

Інший підхід щодо дослідження задоволеності виконуваною роботою передбачав, що задоволеність позитивно корелюється з прибутковістю акціонерів, але тільки у довгостроковій перспективі. Навіть якщо менеджмент організації зможе провести зовнішній аудит щодо рівня задоволеності виконуваною роботою персоналу, вплив на зміну ціни акцій навряд чи буде негайним. Навіть якщо нематеріальні активи самостійно перевіряються і широко рекламуються, фондовий ринок не у повній мірі оцінює їх. На додаток до тимчасової затримки між досягненням високої задоволеності виконуваною роботою і вищезазначеною особливістю, також потрібен час для прийняття управлінських рішень, щоб забезпечити задоволення виконуваною роботою.

Таким чином, в роботі досліджено основні фактори, що впливають на задоволеність виконуваною роботою та зроблені рекомендації, які можуть враховувати керівники організації для покращення фінансово-економічних результатів шляхом збільшення рівня задоволеності співробітників виконуваною роботою і зниження показників плинності кадрів, як деструктивного елементу.

Література

1. Білявський В. М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2011. № 4. С. 249–254.
2. Biliavskiy V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees. *Canadian Journal of Science and Education*. 2014. № 2 (6). P. 684–695.
3. Теорія мотивації за А. Маслоу. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/psychology/29109/> (дата звернення: 23.10.2020).

М. І. БОНДАРЕНКО, І. А. ЛЯМЕЦЬ
Хмельницький національний університет

АГРОПРОМИСЛОВИЙ КОМПЛЕКС УКРАЇНИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОСТОРИ

Реалізація європейського вектору розвитку України повинна базуватися на принципах пріоритетності національних інтересів, збалансованості попиту та пропозиції видів економічної діяльності, відповідності тенденцій розвитку економіки країни світовому попиту, захищеності національних товаровиробників на світових ринках тощо.

Міжнародна торгівля сільськогосподарською продукцією та багатьма видами продовольства, на відміну від міжнародної торгівлі суто промисловими товарами, багато в чому залежить від коливання погодних умов. Це відповідним чином впливає на ефективність застосування тарифних (митних) і нетарифних (квотних) обмежень у цій торгівлі. До того ж географія міжнародної торгівлі сільськогосподарською продукцією та багатьма видами продовольства вельми інерційна та значною мірою залежить від географії сільськогосподарських угідь і населення. Хоча при цьому на світовому ринку панує доволі сильна конкуренція між постачальниками багатьох видів сільськогосподарської продукції [2].

В світі виділяють групи країн експортерів і країн імпортерів сільськогосподарської продукції (продовольства). Україна залишається на четвертій позиції серед найбільших експортерів сільськогосподарської продукції до країн ЄС, поступаючись Великій Британії, Бразилії і Сполученим Штатам.

Протягом трьох останніх років на країни – члени Європейського Союзу припадало близько третини вітчизняного експорту сільгосппродукції. Цього року, значною мірою внаслідок запровадження карантинних обмежень, пов'язаних із COVID-19, частка європейських країн у зарубіжних поставках агропродукції з України зменшилась до 28,7 %. За січень-червень 2020 року вони закупили українського продовольства майже на \$3,0 млрд, тоді як минулого року за відповідний період вартість поставок до цього регіону склала \$3,4 млрд.

Із загальної суми обороту торгівлі сільгосппродукцією між Україною та ЄС \$3 млрд припало на експорт, \$1,6 млрд – на імпорт.

Найбільшими торговельними партнерами для України в ЄС залишаються Нідерланди, Польща, Іспанія, Італія, Німеччина та Франція. Їхня сукупна частка у торговельному обороті сільгосппродукції становить близько 75 %.

Основні обсяги поставок до Євросоюзу Україна у першому півріччі 2020 року забезпечувала за рахунок зернових (\$1088 млн) та олійних (\$145 млн) культур, олій та жирів (\$957 млн), залишків і відходів харчової промисловості (\$227 млн).

В імпорті до України з європейських держав відсутня чітко виражена товарна структура. Найбільше у січні-червні 2020 року Україна закупила молокопродуктів (на \$131 млн), алкогольних напоїв (на \$130 млн), тютюнових виробів (на \$130 млн), продуктів для годівлі тварин (на \$106 млн) та різних харчових продуктів, зокрема екстрактів з кави, чаю, соусів (\$150 млн).

Від початку 2020 року вітчизняними експортерами були повністю використані річні квоти на мед, ячмінну крупу й борошно, оброблений крохмаль, консервовані томати, яблучний і виноградний соки.

Хоча в цілому для України показники зовнішньої торгівлі сільськогосподарською продукцією з Євросоюзом у першому півріччі 2020 року погіршилися, але це не критично, адже у третьому і четвертому кварталах ймовірно помітні зрушення в її обсягах, що диктуватиметься урожаєм в новому сезоні [3].

Економічний потенціал ЄС та динаміка його розвитку дає можливість дійти висновку про те, що Європейський Союз є великим ринком збуту для вітчизняних сільськогосподарських товарів та джерелом наповнення внутрішнього продовольчого ринку України.

Співробітництво України з Європейським Союзом необхідне для технологічного оновлення вітчизняного сільськогосподарського виробництва, підвищенню рівня зайнятості на селі. Виробничі технології більшості українських сільськогосподарських підприємств відстають від тих, що їх використовують провідні європейські країни [3].

Протягом десятиліть українські сільськогосподарські підприємства були фактично відрізані від світового агропромислового ринку. Тому їх вихід на європейський ринок має велике значення як джерело досвіду та практичних вмінь конкурувати з виробниками інших країн, розробляти та реалізовувати стратегію виробничо-комерційної діяльності, зорієнтованої на світову кон'юнктуру продовольчих ринків. При цьому слід зазначити, що вміння успішно діяти на міжнародних ринках веде до підвищення рівня та якості задоволення потреб національних споживачів.

Література

1. Зовнішня торгівля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/22_2016/11.pdf
2. Проблеми й перспективи розвитку зовнішньої торгівлі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3599:suchasnij-stan-ukrajinskoji-zovnishnojitorgivli&catid=8&Itemid=350
3. Торгівля агропродукцією [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2700406-torgivla-agroprodukcieu-miz-ukrainou-ta-es-u-i-kvartali-zrosla-na-20eksperti.html>

Л. Б. БУШОВСЬКА
Хмельницький національний університет
SEGERS MELISSA
DFDS, Sweden

ТЕНДЕНЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА МАКРО- ТА МІКРОЕКОНОМІЧНИХ РІВНЯХ

Стійкий розвиток національної економіки, сфер діяльності, регіонів, підприємств, а також добробут самої людини значною мірою залежать від кількісних й якісних параметрів трудової діяльності, результативності останньої. Однак далеко не кожна праця є цінністю, має суспільно значущий статус і позитивні наслідки для розвитку економіки та суспільства. Незаперечною цінністю для людини і суспільства є творча, інноваційна, інтелектуально насичена, продуктивна праця – праця, що підпадає під визначення гідної.

Найбільш вагомими причинами низького рівня продуктивності праці є:

- відсутність стратегії соціально-трудова відносин;
- відсутність реального соціального діалогу в країні;
- високий рівень тіньової зайнятості;
- відсутність реальної статистики зайнятості та зарплат;
- відсутність обов'язкових навчальних і професійних стандартів відповідно до міжнародних норм;
- відсутність центру продуктивності праці.

У період трансформації одними з найгостріших проблем української економіки є: слабкий інноваційний імпульс, відсутність кардинальних структурних змін і техніко-технологічного оновлення виробництва. Як наслідок – напівсировинний характер економіки, низький рівень продуктивності праці та заробітної плати. Це результат не тільки економічних і технологічних проблем, а й соціальних, які проявляються у взаєминах учасників соціально-економічної системи соціально-трудова відносин: власників бізнес-процесів, менеджерів і найманих працівників, соціальних партнерів, конкурентів, органів державної та муніципальної влади.

В Україні вкрай необхідна ефективна система стимулювання праці, оскільки вона спонукає кожного конкретного співробітника і колектив у цілому до досягнення особистих і спільних цілей. Правильне стимулювання праці на підприємстві, своєю чергою, призведе до зростання продуктивності праці, що забезпечить збільшення реального продукту й доходу. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав із ринковою системою господарювання.

Реалії сьогодення свідчать про те, що конкурентоспроможність компаній безпосередньо пов'язана зі здатністю освоєння новітніх технологічних досягнень, нових способів управління й організації виробництва, і в основі цього процесу закладена якість людського, інтелектуального та соціального капіталу.

Необхідною умовою підвищення продуктивності праці є ефективна зайнятість населення. Реалізація курсу на модернізацію економіки неможлива без забезпечення ефективної зайнятості, основою якої є: досконала організація праці; раціональне використання знань, умінь і навичок працівника; висока заро-

бітна плата; безперервний професійний розвиток; можливість професійного зростання і підвищення кваліфікації; мотивація працівників до високоєфективної праці; безпечні умови праці.

Підвищення продуктивності праці можливе лише за умов ефективного поєднання усіх об'єктів та суб'єктів економіки, а також врахування соціальних, економічних та культурних факторів впливу. Праця буде продуктивною тоді, коли учасники виробничого процесу вийдуть на новий інтелектуальний та економічний рівень. Сьогодення вимагає від сучасного громадянина активної відповіді на виклики, поставлені часом інформатизації та інтелектуалізації.

Враховуючи наукові розробки багатьох вітчизняних та закордонних вчених та базуючись на результатах досліджень роботи базовими чинниками зростання продуктивності праці на макrorівні для забезпечення конкурентоспроможності економіки, яка орієнтована на ефективність можуть бути:

– вища освіта і професійна підготовка (підвищення рівня та якості загальної і професійної освіти; створення резерву освічених працівників, які спроможні адаптуватись до мінливого середовища; організація безперервного виробничого навчання; створення умов щодо формування системи безперервного навчання);

– ефективність ринку товарів і послуг, фінансового ринку та ринку праці, розмір ринку і його ефективність (удосконалення організації оплати праці на засадах взаємозв'язку розмірів оплати праці з результатами діяльності; зростання інтелектуального потенціалу, професійної гнучкості та ініціативності працівників; узгодження інтересів різних соціальних груп; використання гнучких форм зайнятості, удосконалення структури зайнятості населення);

– оснащеність новими технологіями (збільшення кількості інноваційних розробок і впровадження результатів інноваційної діяльності; поширення інформаційних технологій; спрощення доступу до кредитних ресурсів тощо).

Протягом останніх років перед світовою спільнотою постали виклики, у відповідь на які запроваджено низку ініціатив на найвищому рівні щодо моніторингу суспільного прогресу та врахування завдань покращення якості життя населення у процесі стратегічного планування національного розвитку. Від прогнозування, визначення цільових орієнтирів, програмування та впровадження заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці у контексті забезпечення можливостей для людського розвитку, а також його моніторингу багато в чому залежить спрямованість і темпи перетворень у кожній країні.

У свою чергу, від значних зрушень в якості життя кожної людини залежить економічна та політична стабільність суспільства. Таким чином, перед органами влади постає проблема розроблення комплексної програми підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку, яка повинна об'єднати вже існуючі в регіонах програми забезпечення окремих складових людського і підпорядковуватися загальній програмі, виступаючи їх складовими.

Література

1. Богиня Д. П. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці [Електронний ресурс] / Д. П. Богиня. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/40/2690.html>.
2. Гетьман О. О. Продуктивність праці: поняття і види [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/14051003/ekonomika/produktivinst_pratsi_ponyattya_vidi.
3. Єлець О. П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники [Електронний ресурс] / О. П. Єлець, М. О. Глазкова. – Режим доступу: <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/1365/123.pdf?sequence=1>.

Л. В. ГРИГОР'ЄВА, О. С. ГРИНДІЙ

Хмельницький національний університет

ВПЛИВ ТУРИСТИЧНОЇ ПОЛІТИКИ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Особливості сучасної тенденції туристичної політики полягають у взаємозв'язку формування високорозвиненої національної індустрії туризму з потребою розв'язання гострих соціально-економічних проблем [1]. Державне регулювання розвитку інноваційної туристичної галузі є визначальною складовою механізму реалізації політики держави щодо регіонального туризму. Місцевими органами влади встановлюються регіональні цілі завдання, що досягаються в межах закріплених за ними територій [2]. Сучасний стан та тенденції розвитку туристичного комплексу є чинниками негативного впливу на забезпечення економічної безпеки України [3], саме тому органам місцевого самоврядування відводиться чи не основна роль по реалізації туристичної політики.

Хмельниччина вважається одним з регіонів перспективного розвитку туризму в Україні. Хмельницька область має вигідне географічне розміщення – це близькість до столиці держави та розташування поряд з іншими економічними центрами України, що створює потенційні можливості для регіонального розвитку (табл. 1).

Порівняльна характеристика Хмельницької області із регіонами одного типу

Область	Площа, тис. кв. м	Населення, тис. осіб (2018)	Щільність осіб на 1 кв. км (2018)	Приріст населення на 1000 осіб (2017)	ВРП на 1 особу, грн (2017)	Частка регіону у ВРП, у % (2017)
Волинська	20,1	1038,4	51,55	-1,7	49987	1,7
Житомирська	29,8	1231,2	41,27	-8,4	49737	2,1
Закарпатська	12,8	1258,1	98,47	-0,5	34202	1,4
Івано-Франківська	13,9	1377,4	98,9	-3,8	46312	2,1
Рівненська	20,0	1160,6	57,9	-0,3	42038	1,6
Тернопільська	13,8	1052,3	76,13	-5,5	38593	1,4
Хмельницька	20,6	1274,4	61,78	-8,1	49916	2,1
Черкаська	20,9	1220,3	58,39	-10,4	59697	2,5
Чернівецька	8,1	906,0	111,98	-1,8	31509	1,0

За площею Хмельницька область значно більша за Чернівецьку, Тернопільську, Івано-Франківську та Закарпатську області і майже така ж сама, як Черкаська, Рівненська та Волинська області, проте набагато менша за Житомирську область. Доходи населення є одним з найважливіших показників добробуту суспільства, рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Основним структурним компонентом доходів населення є заробітна плата. Рівень середньомісячної заробітної плати має тренд до поступового підвищення. У 2018 році середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника у порівнянні з 2011 року зросла на 5270,5 грн або у 3,5 рази. Але це не означає, що рівень життя також підвищився, оскільки разом із зростанням заробітної плати зростали і ціни на товари та послуги, інфляція та курс валюти.

Протягом 2012–2016 років Хмельницька область має найвищий показник середньої заробітної плати з поміж регіонів одного підтипу та продовжує їх утримувати. Саме тому туристична галузь Хмельниччини останніми роками активно розвивається та викликає інтерес, як на теренах України, так і за кордоном. У створенні суб'єктів господарської діяльності області у 2019 році брали участь 945 іноземних засновників із 75 країн світу. Найбільша кількість підприємств створена за участю іноземних засновників Польщі – 10 %, Туреччини – 9 % та Німеччини – 6 %.

В 2019 році у Хмельницькій області було обслуговано 9401 туристів, що в 1,8 рази більше порівняно з 2018 роком (5027 осіб). Найпопулярнішою метою подорожей для усіх категорій туристів були дозвілля і відпочинок. З такою метою у 2018 році подорожувало 4,8 тис. осіб (95,9 % від загальної кількості) та у 2019 році – 9,3 тис. осіб (99,9 % від загальної кількості).

Туристичний потенціал краю визначається насамперед культурно-історичною спадщиною. Туристично-рекреаційні ресурси області складають понад 270 територій та об'єктів природно-заповідного фонду, у т.ч. й державного значення. Розвинена туристично-рекреаційна та курортна інфраструктура, яка має величезний потенціал для розбудови та розвитку: функціонують курортні території «Сатанів» та «Маків», готелі, санаторії, бази відпочинку, оздоровчі табори для дітей та юнацтва, кемпінги, мотелі тощо. На сьогодні будується новий санаторно-курортний комплекс «Арден-Палац», який заплановано відкрити у 2018 р. [4].

Найбільш активно в області працюють кластерні об'єднання у туристичній галузі, які формуються з урахуванням існуючої інфраструктури та ефективного залученням туристично-рекреаційних ресурсів.

На території Хмельницької області нараховується 56 агроосель. Найбільша їх кількість знаходиться у Кам'янець-Подільському, Новоушицькому, Чемеровецькому та Шепетівському районах. Поширюється досвід роботи Кластеру «Оберіг» через співпрацю з обласним та міськрайонним центром зайнятості та проведенням практичного навчання та тренінгів в інших регіонах країни [6].

У Новоушицькому районі в сфері зеленого туризму працюють 20 фізичних осіб, які надають туристичні послуги, а саме діють база відпочинку «Батьківська хата» та база відпочинку Красилівського агрегатного заводу «Корді» [7].

Отже, основними завданнями туристичної політики на Хмельниччині є формування туристично-рекреаційного комплексу, який задовольняв би потреби населення в санаторно-курортному лікуванні, відпочинку і туризмі; формування ринку конкурентоздатних на міжнародному рівні рекреаційних послуг на основі ефективного використання наявних природних і культурно-історичних ресурсів з одночасним збереженням екології, залучення максимальної кількості туристів на територію області, збільшення обсягів надходження коштів, у т.ч. валютних, до місцевих бюджетів, збереження чистоти природного середовища.

Література

1. Соціально-економічне становище області: Хмельницька ОДА. URL: https://www.adm-km.gov.ua/?page_id=1861
2. Короленко Н. В. Логістичний аспект управління туристичними підприємствами: формування позитивного іміджу регіону / Н. В. Короленко // Агросвіт. – 2013. – № 23. – С. 54–59.

3. Васильців Т. Г. Стан та тенденції розвитку туристичного комплексу в контексті забезпечення економічної безпеки України / Т. Г. Васильців, Р. Л. Лупак, О. В. Рудковський, С. О. Белікова // Економічна наука. – 2019. – № 9. – С. 17–25.

4. Туристична та санаторно-курортна галузь області: Хмельницька ОДА. URL: https://www.adm-km.gov.ua/?page_id=1562

5. Перспективи розвитку туризму Хмельницької області. URL: <https://tourism-book.com/books/book-42/chapter-1451/>

6. Стратегії розвитку Хмельницької області на 2021–2027 роки. URL: <https://www.adm-km.gov.ua/wp-content/uploads/2019/12/96-2027-1.pdf>

Н. А. ГРИНЮК

Київський національний торговельно-економічний університет

ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ КООПЕРАТИВНОГО СЕКТОРА НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Сьогодні у світі створено сприятливі інституціональні передумови для міжнародного кооперативного співробітництва та інтеграції кооперативного сектора різних країн.

Економічні системи більшості європейських країн досить подібні українській, тому позитивні тенденції в їх кооперативному русі доцільно застосовувати і в Україні. Запозичення зарубіжного досвіду розвитку кооперативних систем і міжнародне кооперативне співробітництво дозволять не лише інтенсифікувати розвиток кооперативного сектора української економіки, а й модернізувати і оптимізувати всю національну економіку, сприятимуть максимізації отриманих переваг від її участі у євроінтеграційних процесах.

З усіх підсистем кооперативного сектора в Україні споживча кооперація є найбільш структурованою і організаційно оформленою: діє як соціально-економічна система і має диверсифіковану діяльність, що є характерною ознакою поширених в розвинених країнах багатофункціональних кооперативів.

Сьогодні створені всі необхідні правові передумови для ефективної діяльності споживчої кооперації України не тільки на світовому ринку, а й поглиблення її європейської інтеграції. Насамперед, важливою передумовою розвитку міжнародного економічного співробітництва споживчої кооперації України є її участь у міжнародному кооперативному русі. Як член Міжнародного кооперативного альянсу (МКА) Укоопспілка з 1992 р., використовуючи досвід кооперативних організацій інших країн світу, бере активну участь у розвитку світового кооперативного руху. У рамках реалізації глобальної стратегічної мети МКА – посилення консолідації його членів [1], – споживча кооперація України розвиває партнерські відносини з більшістю національних кооперативних організацій МКА, бере активну участь у роботі його спеціалізованих комітетів, організовує прийом іноземних делегацій для ознайомлення з діяльністю української кооперації.

Важливою складовою європейської інтеграції споживчої кооперації України є її співробітництво з європейськими кооперативними інституціями, насамперед, з об'єднанням Єврокооп (Euro Coop), яке відповідно до угоди з Міжнародним кооперативним альянсом забезпечує підтримку глобальної галузевої організації споживчих кооперативів [2]. Ставши членом Euro Coop з 2012 року, українська споживча кооперація зайняла гідне місце серед європейських споживчих спілок. В той же час, незважаючи на значну активізацію останнім часом співробітництва споживчої кооперації України з цією авторитетною європейською кооперативною інституцією, перспективними напрямками подальшої співпраці можуть стати участь у навчаннях та тренінгах, спільних консультаціях (щодо питань запровадження стратегії сталого розвитку у сферах виробництва та споживання, захисту довкілля та підвищення екологічної чистоти продукції тощо), пошук ділових партнерів серед кооперативних підприємств з 19 європейських споживчих спілок для реалізації спільних інвестиційних та зовнішньоторговельних проектів, отримання доступу до програм технічної допомоги Євросоюзу [3].

Як свідчить європейський досвід, суттєвим фактором успішної діяльності кооперативних систем є використання існуючої єдності кооперативного руху і його економічного та соціального потенціалу. Тому ефективний розвиток споживчої кооперації України залежатиме як від рівня реалізації заходів, направлених на адаптацію до сучасної економічної ситуації в країні, активізації міжнародного кооперативного співробітництва, так і від налагодженої системи підтримки й стимулювання діяльності кооперативних підприємств та організацій на загальнодержавному та європейському рівнях. В сучасних умовах стратегічною метою розвитку споживчої кооперації повинно стати максимальне використання всіх переваг та потенційних можливостей співпраці з європейськими кооперативними інституціями.

Отже, реформування міжнародної економічної діяльності споживчої кооперації України як основної складової євроінтеграційних пріоритетів системи пов'язано з необхідністю більш активного застосування ринкового досвіду розвинених країн, виходом на нові ринки збуту, підвищенням рівня виробництва шляхом отримання іноземних інвестицій, нових технологій, належної фінансової підтримки.

Аналіз економічних передумов поглиблення міжнародного співробітництва свідчить про достатній потенціал системи національної споживчої кооперації зайняти гідне місце в реалізації євроінтеграційних пріоритетів розвитку України за рахунок збільшення експортного потенціалу, нарощення конкурентоспроможності виробництв, підвищення самостійності підприємств і організацій системи.

Споживчій кооперації необхідно використати всі переваги від посилення ділової активності в країнах ЄС, яка зростає внаслідок приєднання до СОТ. Диверсифікація діяльності кооперативних підприємств у високоприбуткових сферах ЗЕД повинна відбуватися у галузях іноземного туризму, митно-консигнаційної, лізингової діяльності, франчайзингу, а одержані від подібної високоприбуткової діяльності фінансові ресурси доцільно спрямовувати на розвиток економічного потенціалу кооперативного сектора національної економіки. Підвищення конкурентоспроможності кооперативних підприємств та організацій на внутрішньому ринку стане основою формування конкурентоспроможності на зовнішніх ринках, що сприятиме поглибленню співробітництва із зарубіжними кооперативами.

Реалізація вищезначених перспектив європейської інтеграції кооперативного сектора національної економіки сприятиме досягненню значних позитивних ефектів і результатів: зростанню продуктивності вітчизняного кооперативного сектора; розширенню торгівлі між країнами; структурній перебудові економіки; збільшенню обсягів зарубіжних інвестицій, трансферу технологій; розвитку багатопланової співпраці країн в різних сферах життєдіяльності; посиленню національної конкурентоспроможності, зокрема кооперативного сектора економіки.

Література

1. Cooperative Values and Principles for Corporate Social Responsibility. International Day Cooperatives, 2018. – URL: <http://www.ica.coop>.
2. European Community of Consumer Co-operatives. – URL: <http://www.eurocoop.org/en/>.
3. Euro Coop Annual Report 2018. — URL: <http://www.eurocoop.coop/news>.

І. Ю. ДУМАНСЬКА

Хмельницький національний університет

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ МИТНОЇ СПРАВИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ E-CUSTOMS

На сьогоднішній день Європейський Союз є найбільшим торговельним блоком у світі, на який припадає 15 % світової торгівлі. У 2019 році більше ніж 2000 митниць ЄС обробили майже 343 мільйони митних декларацій та зібрали 25,3 млрд євро митних зборів. Щорічний товарообіг Митного союзу ЄС становить понад 3,5 трильйона євро [1].

27 червня 2014 р. під час засідання Ради ЄС Президент України П. Порошенко та керівництво Європейського Союзу і глави держав та урядів 28 держав-членів ЄС підписали економічну частину Угоди – Розділи III «Юстиція, свобода та безпека», IV «Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею», V «Економічне та галузеве співробітництво» та VI «Фінансове співробітництво та положення щодо боротьби із шахрайством», які разом із рештою тексту Угоди становлять єдиний документ. 1 вересня 2017 року після тривалого процесу ратифікації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС набула чинності у повному обсязі [2].

Цей нормативно-правовий акт визначив європейський вектор розвитку митної справи на основі цифрових технологій. Зокрема, сьогодні наближення законодавства у митній сфері відбувається шляхом імплементації в українське законодавство ряду європейських актів, таких як: Регламент Ради ЄС № 450/2008 (Модернізований митний кодекс) (за винятком декількох статей); Конвенція про спрощення формальностей у торгівлі товарами (1987 р.); Конвенція про єдиний режим транзиту (1987 р.); Регламент Ради ЄС № 1186/2009 про звільнення від митних зборів, що мають забезпечувати ефективність митних операцій шляхом впровадження електронних послуг митниці – «e-customs» [3].

Основу електронного митного врядування в Україні наразі становить єдина автоматизована інформаційна система Державної фіскальної служби (ЄАІС ДФСУ), яка охоплює комплекс підсистем, та АСМО «Інспектор» в її складі, які разом створені для автоматизації та супроводження практично всіх основних завдань, що стоять перед митницею України [4].

У 2015 р. підтримка та розбудова системи e-customs була реалізована за участі контрактного фінансування Європейським Союзом на суму 1,85 млн євро проекту TWINNING «Підтримка ДФС у розвитку елементів інтегрованого управління кордонами у митній сфері», який спрямований на виконання Україною зобов'язань у митній сфері відповідно до Угоди про асоціацію Україна – ЄС, зокрема, й щодо повноцінного функціонування комплексу «Електронна митниця» та розробки ефективної антикорупційної стратегії [5].

Дослідження бізнес-середовища вказує на наявний ефект від «електронної митниці» та в цілому на її позитивний вплив на бізнес-середовище в Україні (табл. 1), зокрема встановлено, що останнє відчуває полегшення діяльності здебільшого через використання інформаційних систем в роботі митниці [4].

Таблиця 1

Ефект від впровадження системи «e-customs» в митну інфраструктуру України

№ з/п	Компоненти системи	Економія, %
1	Витрати на зв'язок (кур'єр, факс)	7,5
2	Робочий час персоналу (підвищення продуктивності)	22,3
3	Скорочення помилок під час здійснення митного оформлення	6,8
4	Прискорення платежів (скорочення фінансових витрат)	17,9
5	Економія на доставках товарів	21,3
6	Зменшення фіксованих та адміністративних платежів за рахунок автоматизації процесів	24,2

Джерело: [4, 6]

Отримані результати від впровадження e-customs намагались зберегти та примножити у 2018–2019 рр. Так, досягнуті результати та подальші напрями співпраці розглядалися на 3-му засіданні Підкомітету з питань митного співробітництва Україна – ЄС 11.07.2019 року в Державній фіскальній службі. В.о. Голови ДФС Олександр Власов поінформував присутніх: «У ході реалізації стратегічних ініціатив, які реалізуються ДФС протягом 2018–2019 років і повністю відповідають запропонованим напрямкам реформування уже досягнуто значних результатів. Так, розпочато процес технічної модернізації митниць. Наразі закуплені і встановлюються 7 стаціонарних скануючих систем та 11 вагових комплексів. У рамках впровадження спільного контролю, на українсько-молдовському кордоні відкрито міжнародний пункт пропуску «Маяки – Удобне – Паланка», контроль на якому здійснюється із врахуванням практик країн – членів ЄС. Даний проект реалізовано за фінансової підтримки ЄС» – зазначив Олександр Власов. [7]

Таким чином, в умовах опанування європейського вектору розвитку в рамках співпраці з ЄС чітко викарбовується перспективний шлях вдосконалення та розширення національних процесів в різних галузях господарства для України, де в цьому процесі не на останньому місці відіграє свою роль розбудова наявної системи «e-customs».

Література

1. ЄС вводить «єдине вікно» митниці, щоб модернізувати митний контроль. Інтерфакс Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/4gSi5Io>.
2. Виконання Угоди про асоціацію з ЄС. Міністерство фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/HgSoylU>.
3. Терещенко О. Аналіз ключових положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС у торговельній сфері. Юридична Газета Online [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/pgSopCV>.
4. Коляда С. П. Удосконалення е-митниці – запорука розвитку митної справи в Україні / С. П. Коляда, В. І. Рябой // Бізнес Інформ. – 2016. – № 3'2016. – С. 238–243.
5. Розпочато практичну реалізацію проекту TWINNING. Пресслужба Державної фіскальної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/XgSocYr>.
6. Шталь Т. В. «Електронна митниця» – якісно новий етап надання митних послуг в Україні / Т. В. Шталь // Науковий вісник Полтавського Університету економіки і торгівлі. – 2013. – № 1 (56). – С. 101–105.
7. Завдяки конструктивній співпраці у митній сфері успішно реалізуються положення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Пресслужба Державної фіскальної служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cutt.ly/sgSobGa>.

І. Є. ЖУРБА

Хмельницький національний університет

ТЕОРЕТИКО ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ МІЖНАРОДНИХ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ НА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ КОНТИНЕНТІ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Туризм є однією з провідних і найбільш динамічних галузей світової економіки. Досвід багатьох країн засвідчує, що туризм відіграє значну роль у формуванні ВВП, створенні додаткових робочих місць і забезпеченні зайнятості населення, покращенні структури зовнішньоторговельного балансу. Виступаючи своєрідним каталізатором соціально-економічного розвитку, туризм суттєво впливає на такі ключові галузі економіки країн Європейського регіону, як: транспорт, зв'язок, будівництво, сільське господарство,

виробництво споживчих товарів тощо. Водночас, на розвиток туристичної галузі впливають різні чинники: демографічні, природно-географічні, соціально-економічні, історичні, релігійні, політико-правові тощо, що призвели до суттєвого нарощення туристичних потоків на межі ХХ–ХХІ ст. (табл. 1).

Обсяги туристичних потоків у 2010 р. становили 949 млн осіб, а у 2018 р. – 1401 млн осіб. Абсолютний приріст становить 452 млн осіб або більш ніж 1,5 рази, що засвідчує величезний потенціал галузі та його використання в сучасних умовах.

Таблиця 1

Обсяги туристичного потоку за мега регіонами світу, млн осіб*

Мега регіон	Роки					
	2010	2011	2013	2015	2017	2018
Світ, всього, в т.ч. за регіонами:	949	993	1087	1208	1322	1401
Європа	489,4	520,6	566,9	608	671	711
Азія та Тихоокеанський регіон	205,4	218,4	249,7	279	324	343
Америка	150,1	155,5	167,5	193	207	219
Африка	49,5	49,2	54	65	62	66
Близький Схід	54,7	49,5	48,8	63	58	61

Глобальний ринок туристичних послуг характеризується і високою географічною диверсифікацією обсягів туристичних потоків: найбільш суттєвим є приріст у європейському регіоні з 489,4 млн осіб у 2010 р. до 711 млн осіб у 2018 р., що складає приріст 321,6 млн осіб у абсолютних показниках за даний період часу. Отже протягом 2010–2018 рр. значно зросла економічна активність у туристичній галузі на теренах Європейського регіону [3].

На нашу думку основними чинниками, що призвели до суттєвого зростання туристичних потоків протягом аналізованого періоду стали чинники екзогенного та ендегенного характеру.

За останні шість десятиліть туризм продовжив розширення й диверсифікацію, ставши одним з найбільших і таким, що швидко зростає, секторів економіки у світі. На додаток до традиційних туристичних центрів Західної, Північної, Південної Європи з'явилося багато нових туристичних центрів у Східній Європі, які перетворили національний туристичний потенціал на важливе джерело наповнення бюджету та вагомий чинник нарощення економічного розвитку країн [1].

Оскільки Європа отримує найбільші надходження від туристичного бізнесу, слід здійснити оцінку країн з найбільшим економічним приростом від міжнародного туризму. Економічне значення міжнародного туризму можна виміряти, дивлячись на співставлення міжнародних туристичних надходжень по відношенню до ВВП (ці дані взяті із статистики платіжного балансу і включають в себе ділові поїздки та подорожі). На основі статистичних даних європейської спільноти ми виокремили, що у 2014–2018 рр., співвідношення туристичних надходжень до ВВП був найвищим серед країн-членів ЄС, в Хорватії (17,2 %), Мальті (14,4 %) і Кіпрі (12,3 %), що підтверджує важливість туризму для цих країн [3]. В абсолютному вираженні найвищі міжнародні туристичні надходження в 2018 р. були зафіксовані в Іспанії (49,0 млрд євро) і Франції (43,2 млрд євро), у Великій Британії, Італії та Німеччині (33, 34, 35 млрд євро відповідно).

Як зазначалося раніше, в основі визначення впливу туризму на соціально-економічний розвиток країн, потрібно розглядати обсяг залучених туристів, тобто розподіл міжнародних туристичних потоків та, відповідно, надходження від них. Основними макроекономічними чинниками, що безпосередньо визначають рівень впливу туризму, є обсяг валютних надходжень від вхідного туристичного потоку. Саме він призводить до зростання ВВП, збільшення платіжного балансу, диверсифікації економіки, забезпечує зайнятість, зростання прибутків, а, отже, – підвищення рівня соціально-економічного розвитку країн.

Країни з нижчим рівнем доходу на душу населення змушені імпортувати більшість товарів, необхідних для споживання туристичного продукту на високому рівні із дотриманням стандартів якості, що характерні для більшості європейських країн.

Цілком очікувано, що найвищий показник середніх витрат на одного туриста притаманний розвинутим країнам Європейського континенту, оскільки туристичний продукт, який створюють та реалізують ці країни має високу додану вартість [3].

Ще однією складовою, яка зазнає суттєвого впливу від розвитку міжнародного туризму є інфраструктура. За даними Форуму Туризму та Транспорту (Tourism and Transport Forum), туристична інфраструктура є ланцюгом постачання транспортної, соціальної та екологічної інфраструктур, яка сприяє на регіональному рівні утворенню привабливої туристичної дестинації [2].

Як висновок, можемо констатувати, що міжнародний туризм має суттєвий вплив на навколишнє середовище, економічний, соціальний та культурний рівень Європейських країн. Якщо економічний вплив ми можемо оцінити кількісно, тобто з точки зору грошових переваг та загального економічного розвитку суспільства, зокрема, приросту ВВП, капіталізації країн, то інші наслідки носять рейтинговий характер і сформовані на основі позитивних і негативних результатів.

Література

1. Журба І. Є., Матюх С. А., Земський Ю. С. Міжнародний туризм – рушійна сила економічного зростання країн світу. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2019. № 1. С. 123–129
2. Подлепіна П. О. Міжнародний туризм як рушійна сила економічного поступу країн, що розвиваються. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2018. № 4 (260). С. 280–287.
3. Economic aspects of international travel. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tourism_statistics#Economic_aspects_of_international_travel.

І. В. НЕСТОРИШЕН

Університет державної фіскальної служби України, м. Хмельницький

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНОЇ ДЕКЛАРАЦІЇ ПРИБУТТЯ В УКРАЇНІ

Прийняття Закону України «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо деяких питань функціонування авторизованих економічних операторів» № 141-IX від 02.10.2019 внесло істотні зміни до вітчизняного митного законодавства не лише щодо запровадження інституту авторизованих економічних операторів (далі – АЕО), але й інших складових елементів системи митного регулювання. Зокрема, однією з таких новацій є обов'язок подання з 05.05.2020 р. суб'єктами ЗЕД загальної декларації прибуття відповідно до Угоди про асоціацію України з ЄС. Зазначимо, в країнах Європейського Союзу з 2007 р. функціонує система попереднього інформування митних органів (подання короткої ввізної (вивізної) декларації – ENS (EXS)), основні принципи якої були закладені ще в 1999 р. в рамках оновленої Кіотської конвенції. Крім того, процедуру попереднього інформування передбачено Рамковими стандартами безпеки та спрощення світової торгівлі ВМО (SAFE).

Отже, загальна декларація прибуття (далі – ЗДП) має подаватись до органу доходів і зборів, у зоні діяльності якого розташовано пункт пропуску через державний кордон України, де товари вперше перетнуть митний кордон України, до прибуття таких товарів на митну територію України, у тому числі в митному режимі транзиту, з дотриманням відповідних строків [2].

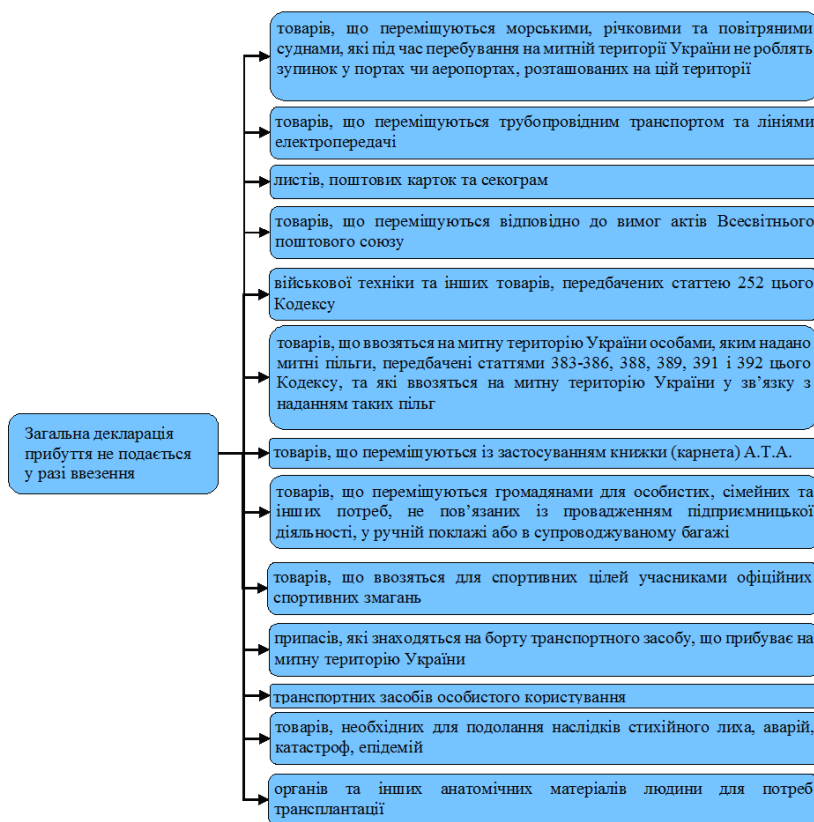


Рис. 1. Випадки неподання ЗДП

ЗДП подається до органу доходів і зборів перевізником, що переміщує товари, або від його імені іншою особою, у вигляді електронного повідомлення, засвідченого електронним цифровим підписом, або через інтерфейс для подання такої декларації, розміщений на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику.

Митним кодексом України визначено, що загальна декларація прибуття реєструється автоматизованою системою митного оформлення в автоматичному режимі після її отримання. Присвоєний загальній декларації прибуття реєстраційний номер надсилається особі, яка подавала таку декларацію, автоматизованою системою митного оформлення в автоматичному режимі [2].

Перелік відомостей, що вносяться до загальної декларації прибуття залежно від засобу та способу переміщення товарів через митний кордон України, наявності авторизації АЕО, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, з урахуванням вимог митного законодавства Європейського Союзу. В цьому контексті слід зазначити, що обсяг необхідних даних, що подаються до митних органів, а також час подання декларації залежить від виду транспорту, яким переміщуються вантажі, наявністю спеціального статусу та визначаються Додатком 9 Делегованого регламенту ЄС № 2016/341 від 17.12.2015 (англ. The UCC Transitional Delegated Act; Commission Delegated Regulation (EU) 2016/341 of 17 December 2015, далі – TDA EU) [3].

Залежно від засобів та способів переміщення товарів через митний кордон України ЗДП подається з дотриманням визначених строків (рис. 2).



Рис. 2. Строки подання ЗДП

В той же час, можна виділити певні розбіжності між строками подання документів відповідно до вітчизняного Митного кодексу України [2] та Митного кодексу Європейського Союзу [3]. Найбільші розбіжності щодо строків подання ЗДП стосуються перевезень саме морським видом транспорту при переміщенні товарів у контейнерах. Це означає, що з метою забезпечення подальшої гармонізації українського законодавства із законодавством ЄС, а також приведення практики подання попередньої інформації при таких перевезеннях у відповідність до міжнародних стандартів, необхідним є підготовка та внесення відповідних змін до Митного кодексу України.

Додатково варто звернути увагу на те, що в Делегованому митному кодексі ЄС зазначено, у разі якщо товари ввозяться на митну територію Союзу на транспортному засобі, який сам перевозиться на активному транспортному засобі, граничним часом подання загальної декларації прибуття є граничний термін, що застосовується до активних транспортних засобів.

Література

1. Закон України «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо деяких питань функціонування авторизованих економічних операторів» № 141-IX від 02.10.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/141-20>.
2. Митний кодекс України : Закон України від 13.03.2012 № 4495-VI. Дата оновлення: 04.07.2018. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/4495-17>.
3. REGULATION (EU) No 952/2013 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 9 October 2013 laying down the Union Customs Code – [Electronic resource]. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:269:0001:0101:EN:PDF>.

ТУРИЗМ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ПОЛЬЩІ

Туризм є своєрідним рушієм соціально-економічного розвитку Польщі, він суттєво впливає на такі ключові галузі економічної системи держави, як: транспорт, зв'язок, будівництво, сільське господарство, виробництво споживчих товарів тощо. Зауважимо, на розвиток туристичної галузі впливають різні фактори: демографічні, природно-географічні, соціально-економічні, історичні, релігійні, політико-правові тощо, що призвели до суттєвого нарощення туристичних потоків у першій чверті 21 століття.

Внесок туризму у ВВП Польщі у 2019 р. становить 28,2 млрд дол. США, що на 7,31 % більше чим у 2018 році. Витрати міжнародних туристів в середині країни 2019 р. складають 18,3 млрд дол. США, що на 6,7 % більше ніж у 2018 р. Доходи від в'їзного туризму у 2019 р. становили 15,7 млрд дол. США, що на 11,8 % більше попереднього року [2, 3]. Саме тому, державне регулювання туризму в країні має визначальне значення, щодо стратегії подальшого розвитку галузі. Головним органом державного регулювання туризму в Польщі є Міністерство спорту і туризму, яке реалізує свої функції за допомогою Департаменту туризму.

До головних завдань Департаменту відносять: забезпечення ефективного багатостороннього співробітництва уряду, місцевих органів самоврядування, приватного сектору, а також неурядових організацій [1]; розробка та впровадження цільових програм; механізму розвитку туризму на різних організаційних рівнях; координування діяльності регіональних та місцевих туристичних організацій, у склад яких входять представники місцевих органів самоврядування та суб'єкти туристичного бізнесу; співробітництво з системою підготовки професіональних кадрів тощо.

Державною установою, яка займається популяризацією туристичного потенціалу та національного продукту Польщі на місцевому та міжнародному ринках є Польська Туристична Організація (ПТО). ПТО має філії в 14 країнах по всьому світу (у т.ч. і в Україні) та планує міжнародні рекламні кампанії з урахуванням етнокультурних особливостей потенційних споживачів. Структура та учасники системи державного регулювання туризму Польщі характеризується чітким розподілом функцій, взаємопов'язаністю та взаємоузгодженістю [4].

Аналізуючи досвід побудови системи державного регулювання туризму в Польщі, необхідно зазначити, що для України пріоритетними напрямками вдосконалення механізму державного управління туристичною галуззю вбачається у наступному: вдосконалення фінансування туризму та розподілу доходів, децентралізація та перерозподіл обов'язків та функцій між елементами системи, розвиток ефективних державно-приватних взаємовідносин за участю неурядових організацій, забезпечення послідовності туристичної політики шляхом прийняття стратегій та програм розвитку туризму, повної реалізації інфраструктурних інвестиційних проектів тощо.

Література

1. Соловійов □ Д. І. Іноземний досвід регулювання діяльності туристичної сфери та його використання в Україні / Д. І. Соловійов // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2011. – Вип. III (43).
2. UNWTO Tourism Highlights (2019 Edition). URL: http://tourlib.net/wto/WTO_highlights_2019.pdf 62.
3. Travel and Tourism Economic Impact 2018. URL: <http://www.wttc.org>.
4. United Nations Development Program : website. URL: <http://www.undp.org>.

О. В. СЕМЕНЦОВА

Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків

В. А. МОСКАЛЬКО, В. М. МАЛЯРЧУК

АТ «Укрзалізниця»

ТРАНЗИТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАЛІЗНИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ЄВРО-АЗІЙСЬКОЇ СПІВПРАЦІ

Еволюційний розвиток сучасної цивілізації протягом декількох останніх десятиліть ставить перед людством багато нових викликів, вирішення яких лежить в напрямку глобалізації світових процесів та явищ. Транспорт, як артерії економіки має йти на першому краї світових глобалізаційних процесів. А залізничний транспорт, що має ряд таких переваг, як надійність, всепогодність, безпека руху, можливість доставки вантажу великими обсягами та габаритами має величезний потенціал розвитку в глобальній світовій

економіці. Але поруч з цим, існують і значні глобальні виклики, які має подолати Україна на шляху інтеграції до світової економічної системи.

Безперечно, Україна природно наділена величезним потенціалом, як транзитна держава, бо має вкрай привабливе територіальне розташування – на перетині шляхів, що поєднують схід та захід, південь та північ. Але, маючи такі значні переваги наша держава до сьогодні використовує свій економічний потенціал доволі обмежено і має велику кількість перешкод шляху аби зайняти гідне місце серед провідних держав світу.

Доцільно відзначити, що на заваді залученню додаткових вантажопотоків перш за все стоїть недосконалість інфраструктурної складової. Це і відсутність якісних магістралей, і транспортних хабів, і навіть сучасного рухомого складу, обладнання, інформаційного забезпечення та застосунків, що використовуються в процесі надання транспортних послуг та супроводжують їх. Означена ситуація властива транспортній системі України загалом та в повній мірі притаманна і вітчизняній залізничній галузі, яка є флагманом на ринку транспортних послуг в цілому, зокрема в сегменті транзитних перевезень.

Втрати Україною у використанні транзитного потенціалу можна спостерігати на прикладі динаміки обсягу перевезень вантажів залізничним транспортом.

Аналізуючи динаміку вантажообігу, виконаного регіональними філіями Укрзалізниці за останні півтора десятки років, можна відзначити стійку тенденцію щодо його зменшення у періоді з 2004 року по 2019 рік, окрім нетривалого періоду часу з 2006 року по 2008 рік [1, с. 50]. Особливо виразною є динаміка приросту міжнародного транзиту залізничним транспортом України, який разом з імпортом створив у періоді з 2006 року по 2008 рік умови для зростання загального вантажообігу. Доля міжнародного транзиту в цей період у загальній структурі перевізної роботи вітчизняної залізничної галузі сягала 27 % [1, с. 50].

Але, хвиля світової фінансової кризи, яка охопила світову економіку наприкінці 2008 року, призвела до різкого уповільнення торгівельних операцій, що неминуче відбилося на затребуваності нашої залізничної галузі щодо міжнародних транзитних перевезень вантажу. Не встигла країна у повній мірі оговтатись від світових економічних кризових явищ та вийти на докризовий рівень, як на зміну прийшла внутрішньо-державна суспільно-економічна криза, що спричинена втратою контролю над окремими територіями, і, як наслідок, втратою вантажопотоків, які потекли більш безпечними шляхами. Наразі, доля міжнародного транзиту у загальній структурі роботи залізниць з перевезень вантажів України має стійку тенденцію до зниження та у останньому році періоду, що досліджувався (2019 р.) займає лише 8 % [1, с. 50]. Тож, сукупність означених фактів та обставин акцентує увагу на необхідності та нагальній потребі негайних структурних змін в залізничній галузі, які мають проходити в напрямку розвитку транзитного потенціалу України в умовах глобалізації та поглиблення співпраці в умовах посилення євро-азійської співпраці.

Стрімкий розвиток Китайської Народної Республіки на сьогодні окреслює нові перспективи глобалізації світової економіки. За короткий час (близько трьох десятиліть) економіка Китаю пройшла шлях від імпортера капіталу (90-ті роки ХХ ст.) до одного з провідних світових лідерів в інвестуванні та кредитуванні. КНР ставить перед собою амбітні плани та досягає їх з приголомшливими результатами та швидкістю втілення. Можливо, одним з наймасштабніший проектів Китаю став проект «Один пояс, один шлях», метою якого є поєднання держав континенту, що лежать між ним та Європою. І звісно, Україна має зайняти принагідне місце у втіленні цього проекту, розвинути свої інфраструктурні можливості та з метою поглиблення та розвитку євро-азійської співпраці.

Звісно, на цьому шляху Україна має подолати ряд перешкод:

- значна недосконалість інфраструктурної складової;
- малоефективне функціонування міжнародних транспортних коридорів;
- непрозорість ведення бізнесу в Україні; велика кількість перешкод на шляху створення та реалізації бізнесових проектів, корумпованість влади;
- Україна не є членом Європейського Союзу, отже вантажі мають проходити додатковий митний контроль;
- посилення мит на вантажі вартістю понад 100 євро;
- недостатня державна підтримка інвестиційно-інноваційних перетворень залізничної галузі;
- відсутність державної фінансової політики підтримки проектів залізничної галузі.

Для подолання означених перешкод можна виокремити наступні пропозиції.

По-перше, – це продовження та пришвидшення процесів реформування галузі щодо розділення функцій управління інфраструктурою та транспортними операціями, з метою створення недискримінаційних умов надання доступу до залізничної інфраструктури всім зацікавленим в цьому суб'єктам господарювання, що становить підґрунтя конкретного середовища на ринку залізничних транспортних послуг та створить умови для поживлення цього ринку та прозорості ведення бізнесу.

По-друге, – це створення сприятливого клімату для іноземних інвестицій, що може бути досягнуто шляхом розробки та ухвалення стратегії співпраці України та КНР в рамках проекту «Один пояс, один шлях»; налагодження тісного контакту поміж українською та китайською сторонами на найвищому управлінському рівні. Китай готовий інвестувати в інфраструктурні проекти країн-учасниць проекту «Один пояс, один шлях», про що він неодноразово наголошував та втілював в життя. Прикладами, таких проектів можуть бути будівництво інфраструктури для коридору Нового Шовкового шляху від україн-

ського порту до кордону з ЄС у європейському форматі (1435 мм), що створить додаткові можливості та прискорить проходження потягів до країн Європейського союзу; будівництво вантажних терміналів на перетині автошляхів, залізничних колій та шляхів авіасполучення; а також інші ініціативні проекти з розбудови інфраструктури та налагодження логістики.

По-третє, – це налагодження сприятливих умов економічної співпраці, що в свою чергу може йти в таких напрямках, як:

– приєднання до міжнародної фінансової організації «Азійський банк інфраструктурних проектів», який виступає основним інвестором у інфраструктурні проекти «Одного поясу, одного шляху»;

– створення спрощених умов для торговельних операцій між Україною, КНР та європейськими країнами;

– послаблення існуючих бар'єрів для проходження митних кордонів при пересуванні вантажів та пасажирів.

Означені заходи створять умови для подолання глобальних викликів, що стоять перед Україною на шляху інтеграції до світової економічної системи, поглиблення євро-азійської співпраці, а також розвитку та нарощування транзитного потенціалу України в умовах глобалізації.

Література

1. Транспорт і зв'язок України – 2019 : статистичний збірник. Київ : Державна Служба Статистики України, 2020. 154 с.

Н. В. ШВЕЦЬ

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ВІДКРИТТЯ В РАМКАХ ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ СМАРТ-СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ

В Україні триває процес імплементації підходу смарт-спеціалізації. На його основі у сучасній практиці європейських країн розробляються стратегії досліджень та інновацій (Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation – RIS3), що передбачає концентрацію фінансових ресурсів, мобілізацію місцевих активів та підприємницької спроможності на розумно обраних пріоритетах [1].

У поточному році були затверджені обласні Стратегії розвитку із визначенням не менш однієї стратегічної цілі на засадах смарт-спеціалізації. Поки що регіони визначилися лише з галузевими напрямками, за якими далі необхідно виявити регіональні смарт-пріоритети потенційного інноваційного розвитку.

У роботах [2; 3] за участю автора було зазначено, що кожен регіон має свої унікальні умови для появи інновацій та вибору фокусних сфер діяльності. Такі умови визначаються рівнем соціально-економічного розвитку території, структурою її економіки, ефективністю інституцій, що акумулюють знання та компетенції, культурою населення.

Так, наприклад, попередні проведені дослідження [2] показали, що Дніпропетровська область має історично сформовану структуру хімічної промисловості, системність й інтегрованість галузевого бізнесу з утворенням різноманітних продуктових ланцюжків, багаторічні результативні зв'язки промислово-виробничого та науково-освітнього комплексів, наявність галузевого експертного середовища. Зазначене свідчить про наявність функціонування в регіоні формальних та неформальних мережових структур, потенціал яких треба залучити для визначення регіональних смарт-пріоритетів. Обґрунтовані пропозиції були викладені в науково-аналітичній записці, поданої до облдержадміністрації Дніпропетровської області та враховані в затвердженій Стратегії регіонального розвитку на період до 2027 року. У перелік стратегічних цілей увійшла одна смарт-орієнтована ціль – «Інноваційний розвиток регіону на основі смарт-спеціалізації», яка включає операційну ціль – «Смарт. А. Розвиток потенціалу хімічного комплексу».

Далі регіональні стейкхолдери мають провести процес підприємницького відкриття (entrepreneurial discovery process – EDP), який є надзвичайно важливим і визначальним для досягнення реальних результатів реалізації концепції смарт-спеціалізації. Для забезпечення ефективного здійснення EDP необхідно провести певну підготовчу роботу, яка має бути спрямована, головним чином, на ідентифікацію фокусного кола стейкхолдерів та налагодження між ними ефективних комунікацій. У рамках підготовчого етапу доцільно здійснити такий перелік заходів.

1. Враховуючи багатоменклатурний характер хімічного виробництва та велику кількість суб'єктів господарювання області, що працюють за розділами КВЕД 20, 21, 22, – понад 600, здійснити аналіз статистичної інформації про кількість, розміри та динаміку економічної діяльності таких суб'єктів господарювання з деталізацією за групами і класами КВЕД. Мета: ідентифікувати сфери діяльності (напрями бізнесу) з найбільшою концентрацією підприємництва та/або високою динамікою розвитку.

2. За ідентифікованими сферами діяльності (напрямами бізнесу) визначити цільові підприємницькі структури, встановити комунікації з ними та провести попередні консультації (круглі столи, вебінари, опитування тощо). Мета: дослідити сучасний стан, конкурентні переваги, проблеми та перспективи розвитку наявних хімічних виробництв, необхідні ресурси для проектів модернізації, диверсифікації і зростання та визначити попередній склад учасників процесу EDP від підприємницького сектору.

3. Оцінити освітньо-дослідницький та інноваційний потенціал хімічного сектору регіону, встановити комунікації з профільними кафедрами Українського державного хіміко-технологічного університету та інших ЗВО, провідними інжиніринговими компаніями. Мета: ідентифікувати провідні дослідницькі групи, їх компетенції та науково-технологічні розробки, оцінити потенціал впровадження результатів прикладних досліджень для модернізації/організації нових хімічних виробництв, визначити перспективні напрями досліджень і інновацій хімічного сектору регіону з урахуванням динаміки ринкових потреб.

4. Оцінити (на основі опитування представників виробничого сектору, інжинірингових компаній, закладів науки й освіти) регіональний потенціал хімічного та споріднених галузей для інноваційного вирішення вже визначених у Стратегії регіонального розвитку завдань.

5. Сформувати попередню локальну галузеву інноваційну екосистему з урахуванням ключових акторів та наявних/перспективних ланцюгів вартості, визначити потенціал і критерії її розширення на основі міжгалузевого, міжрегіонального та міжнародного співробітництва.

6. У межах зазначеної локальної галузевої екосистеми виділити перспективні (з точки зору смарт-спеціалізації) види діяльності, які можуть становити основу хімічного кластеру, розробити дорожню карту його формування та обґрунтувати попередній концепт.

7. Для організації інформаційної підтримки та налагодження ефективної комунікації зацікавлених стейкхолдерів доцільно створити певний координаційний механізм у вигляді окремої секторальної науково-технологічної платформи, яка забезпечить доступність, відкритість і регулярність діяльності, у тому числі при проведенні/обговоренні результатів EDP, і стане онлайн майданчиком для формування й розвитку майбутнього хімічного кластеру.

Наприкінці треба зазначити, що успішність впровадження підходу смарт-спеціалізації у значній мірі залежатиме від спроможності місцевих органів влади подолати бар'єри, які поки ще є між владою, бізнесом і наукою. Для цього необхідно постійно виявляти вузькі місця та стримуючі чинники як у співробітництві між стейкхолдерами, так й інноваційної діяльності в регіоні.

Література

1. Ahner D., Landabaso M. Regional policies in times of austerity. *European Review of Industrial Economics and Policy*. 2011. N. 2. P. 2–6.

2. Амоша О. І., Шевцова Г. З., Швець Н. В. Передумови смарт-спеціалізації Донецько-Придніпровського макрорегіону на основі розвитку хімічного виробництва. *Економіка промисловості*. 2019. № 3 (87). С. 5–33. doi: 10.15407/econindustry2019.03.005.

3. Pidorycheva I., Shevtsova H., Antonyuk V., Shvets N., Pchelynska H. A Conceptual Framework for Developing of Regional Innovation Ecosystems. *European Journal of Sustainable Development*. 2020. V. 9 N. 3. P. 626–640. doi: 10.14207/ejsd.2020.v9n3p626.

В. Я. ШВЕЦЬ, Л. Л. ПАЛЄХОВА

Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР В УПРАВЛІННІ ВИРОБНИЧИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Усі завдання Стратегії сталого розвитку ЄС «До все більш сталого Союзу у 2030 році» безпосередньо стосуються інтересів України. Європейська група аналітичних центрів (ЕТТГ) в аналітичному документі «Наш колективний інтерес: чому європейські проблеми потребують глобальних рішень, а глобальні проблеми – європейських дій» від 2014 року визначила основні глобальні питання сьогодення, подолання яких потребують сумісних зусиль усіх країн Європейської Спільноти, у т.ч. висовує завдання Україні.

Політика сталого розвитку ЄС, що поступово розвиває та поглиблює принципи сталого розвитку у промисловій сфері, має великий позитивний вплив на українські підприємства. Насамперед політика ЄС стосується великих та середніх підприємств бюджетоформуючих галузей, що намагаються вийти або закріпитися на глобальних ринках. Відповідні вимоги до менеджменту групуються у трьох основних напрямках – економічна, соціальна та екологічна відповідальність, які разом складаються в єдине поняття відповідального менеджменту.

Відповідальний менеджмент (англ. responsible management) у виробничій сфері розуміється як управління процесами виробничої діяльності таким чином, щоб разом досягти економічного зростання,

підтримуючи можливості розвитку усіх пов'язаних суб'єктів в ланцюгах створення вартості, просуватися до створення екологічно чистого та енергетично сталого виробництва, впроваджувати принципи соціальної відповідальності та стандарти гідної праці [2].

Відповідальний менеджмент у виробництві пов'язуються, перш за все, з впровадженням інноваційних принципів управління, що підтримують такі Глобальні цілі сталого розвитку, як Ціль 12 «Забезпечення переходу до раціональних моделей споживання і виробництва», Цілі 9 «Створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям» та Цілі 8 «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх». Однак в Україні, з її критичним рівнем зношеності основних виробничих засобів, завдання переходу до «зеленого» виробництва та справедливих умов праці стикається з безліччю гострих проблем, що потребують масштабних якісних перетворень усіх елементів, структур і форм економіки, впровадження нового типу виробничого менеджменту.

Сучасні виклики сталого розвитку і принципів гідної праці найбільш гостро стосується традиційних галузей країни, які мають стійкий негативний вплив на стан довкілля, глобальне потепління і здоров'я людей – це, насамперед, чорна та кольорова металургія, цементна промисловість, гірничодобувальна діяльність, транспортна галузь, будівництво, енергетика, сільське господарство та сфера управління відходами. У цих галузях підприємствам хронічно не вистачає коштів, що потрібні на реорганізацію виробництва та робочих місць, і, як наслідок, існують проблеми небезпечних умов праці та неадекватного рівня зарплати [2].

В 2013 році МОП прийняла «Керівництво щодо справедливого переходу на екологічно сталі економіки та суспільства для всіх» (англ. Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all), у якому соціальний діалог і трипартитизм пропонуються ефективними інструментами реалізації принципів сталого розвитку. Так званий «справедливий перехід» пропонується виконувати створенням простору для конструктивних дискусій між представниками колективу працівників, роботодавцями та урядовцями з питань політики ефективного забезпечення гідної праці і справедливих можливостей для розвитку. Для України потрібні відповідні заходи державного рівня, що сприяють максимально безболісному переходу до екологічно сталої і справедливої економіки, а також створення більше робочих місць, ніж зараз кожним роком втрачається.

Світове суспільство накопичило величезний досвід і найкращі практики управління сталим розвитком виробничій сфері, які було узагальнено у комплекс добровільних стандартів управління сталістю (англ. Voluntary Sustainability Standards, VSS) – принципів, правил і процедур, що рекомендовані для імплементації екологічних і соціальних цілей в систему створення вартості, враховуючи інтереси зацікавлених сторін, в тому числі майбутніх поколінь [3]. Сьогодні сталістю проблемних індустрій. Вони охоплюють весь ланцюг створення вартості, пов'язуючи взаємними обов'язками учасників виробничих процесів (аграріїв, підприємства рибної або лісового господарства та інші), і ведуть до прямої вигоди бізнесу разом з позитивними змінами у суспільстві.

До таких відноситься система стандартів FSC – Лісової опікунської ради (англ. Forest Stewardship Council), стандарти MSC – Морської опікунської ради (англ. Marine Stewardship Council), система гарантій IFOAM – органічного сільськогосподарського виробництва (англ. International Federation of Organic Agriculture Movements) та інші.

Наприклад, система FSC включає понад 30 стандартів, що мають різний тип та призначення у галузі лісового господарства. Стандарти FSC пропонують підприємствам три типи вимог: 1) екологічна відповідальність – заготівля та використання деревини та недеревних продуктів лісу не загрожує біорізноманіттю, не зменшує продуктивність та екологічні функції лісів; 2) соціальна вигідність – підприємство несе вигоди як на місцевому рівні, так і суспільством в цілому, а також стимулює місцеве населення щодо збереження лісових ресурсів; 3) економічна життєздатність – забезпечення достатньої економічної вигоди без втрат для лісових ресурсів, якості екосистем і без шкоди для місцевого населення. Українські лісозаготівельні компанії та лісообробні підприємства вже мають певний досвід застосування стандартів системи FSC [4].

Література

1. Палехова Л. Л. Управління сталим розвитком: довідник базових понять. Дніпро : НТУ «Дніпровська Політехніка», 2020. 332 с.
2. Palekhov D., Palekhova L. Responsible Mining: Challenges, Perspectives and Approaches. *Sustainable Global Value Chains. Natural Resource Management in Transition*. Springer, 2019. PP. 521–544.
3. Palekhova L., Simon S. Competitive advantages through the implementation of international energy management standards. *Bulletin of the Dniepe State Academy of Civil Engineering and Architecture*. № 3 (216). PP. 42–51.
4. Палехова Л. Л. Проблема интеграции в глобальные цепочки создания стоимости. *Управление устойчивым развитием в условиях переходной экономики: монография*. 2-изд, пер. и доп. Днепропетровск-Коттбус: НГУ-БТУ, 2016. С. 315–324.

ХІМІЧНА ІНДУСТРІЯ КРАЇН СКАНДИНАВІЇ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ

Упродовж останніх років хімічна промисловість України так і не змогла повністю відновитися після катастрофічного падіння 2013–2015 рр., спричиненого сукупністю руйнуючих чинників різної природи. Попередні дослідження та порівняльні оцінки [1–4] засвідчили, що потенціал традиційної української моделі конкурентоспроможності хімічного виробництва поступово вичерпується, і потрібні нові стратегічні орієнтири розвитку галузі з урахуванням сучасних глобалізаційних, технологічних та екологічних трендів. У світі формується Chemicals 4.0 – секторальна концепція імплементації основ четвертої промислової революції [5, 6]. У цьому контексті важливим і корисним є вивчення європейського, зокрема скандинавського, досвіду трансформації галузевого виробництва з акцентом на обраних інноваційних пріоритетах.

У країнах Скандинавії хімічне виробництво є значимою складовою промислового потенціалу та учасником багатьох вартісних ланцюгів (зокрема, у виробництві машин, металевих виробів, електроніки, целюлози та паперу).

Основні показники розвитку хімічних комплексів окремих скандинавських країн представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Показники розвитку хімічної промисловості країн Скандинавії

Країна	Кількість компаній, од.	Дохід від реалізації, €млрд	Кількість зайнятих, осіб
Данія	277	6,4	10657
Норвегія	н/д	16,1	13000
Фінляндія	400	24,1	33700
Швеція	2521	32,0	51300

Джерело: складено за даними [7].

До характерних рис та сильних сторін хімічних секторів скандинавських країн відносяться висококваліфікована робоча сила, інноваційне зростання, висока якість продукції, спеціалізація, експортоорієнтований характер, гарна виробнича й соціальна інфраструктура, ресурсоефективність і передовий рівень безпеки, співпраця з профспілками, якісні дослідницькі центри та технічна інфраструктура університетів, активна політика в галузі охорони навколишнього середовища.

Слабкими сторонами та стримуючими чинниками розвитку хімічних індустрій вважаються високі витрати на робочу силу, старіння кадрів, розташування на північному краю Європи, високі тарифи на логістику, недостатня конкурентоспроможність порівняно з азійськими та іншими країнами, додаткові адміністративні обмеження, зростаючий фіскальний тиск.

Такі чинники, як наявність/дефіцит сировинних та енергетичних ресурсів, рівень цін на них, позитивне/негативне ставлення до хімічного виробництва з боку громадськості, залежать від особливостей окремих країн, тож їхній вплив носить різновекторний характер. У хімічній та інших галузях переробної промисловості Скандинавії домінують міжнародні компанії.

Серед різноманітних інноваційних пріоритетів розвитку хімічного виробництва у країнах Скандинавії доцільно зробити акцент на тих, що є перспективними для інноваційного розвитку української хімічної галузі.

Європейські країни активно застосовують кластерну модель інноваційного розвитку хімічної та споріднених галузей [8]. У різних сегментах хімічної промисловості Фінляндії, Норвегії, Швеції сформовано високоінтегровані конкурентоспроможні кластери та хімічні парки. Так, у шведському регіоні Gothenburg – Stenungsund розвивається великий кластер базової хімії, який прагне стати міжнародним лідером у виробництві стійких хімічних продуктів (sustainable chemicals) до 2030 року. Цей кластер має високий потенціал для збільшення виробництва та використання хімічних продуктів на основі біотехнологій та відновлюваних джерел енергії [9].

Скандинавські країни не дотримуються секторальної промислової політики, однак застосовують стратегії і програми горизонтального типу. Так, фінська хімічна промисловість отримує вигоди від участі у національній стратегії біоекономіки та стратегії зростання для досліджень, розвитку та інноваційної діяльності у секторі охорони здоров'я. В рамках національної дорожньої карти розвитку циркулярної економіки хімічна галузь розробляє секторальну дорожню карту вуглецевої нейтральності.

Шведський уряд також має національну стратегію розвитку біоекономіки, яка включає дослідження, розробки й інновації та координацію роботи фінансових структур, дослідників та потенційних споживачів. Прикладом міжгалузевої інноваційної взаємодії є стратегічна інноваційна програма BioInnovation, ґрунтована на співробітництві фахівців хімічної та лісової галузей.

Серед сучасних європейських інструментів активізації інноваційного розвитку та підвищення конкурентоспроможності також варто згадати стратегії смарт-спеціалізації. Оскільки хімічна індустрія є високоінтегрованою в інші сектори і слугує драйвером їх інноваційного зростання, обґрунтування смарт-пріоритетів на основі міжсекторального потенціалу хімічної галузі закономірно є складником окремих національних і регіональних стратегій розумної спеціалізації країн Скандинавії.

Література

1. Ішук С. О., Созанський Л. Й. Виклики та перспективи розвитку хімічної промисловості України. *Економіка промисловості*. 2019. № 1 (85). С. 65–81. doi: 10.15407/econindustry%202019.01.065.
2. Шевцова Г. З. Трансформація концептуальних підходів до управління розвитком хімічної промисловості в контексті неоіндустріалізації. *Економіка та право. Серія: економічна*. 2016. № 2 (44). С. 146–156.
3. Швець Н. В. Сучасні тенденції та особливості інноваційного розвитку світової хімічної індустрії. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*. 2017. Вип. 10 (240). С. 144–149.
4. Шевцова Г. З., Швець Н. В. Економіка структуроутворювальних підприємств базової хімії: сучасні тенденції та проблеми. *Економіка та право*. 2018. № 3 (51). С. 91–100. doi: 10.15407/econlaw.2018.03.091.
5. Meincke H., Nickel J.-P., Westerheide P. Chemistry 4.0 – growth through innovation in a transforming world. *Journal of Business Chemistry*. 2018. Vol. 15 (1). P. 42–53.
6. Шевцова Г. З. Хімічна індустрія 4.0 як галузева концепція реалізації основ четвертої промислової революції. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 2 (48). С. 35–41.
7. CEFIC. Landscape of the European chemical industry 2020. 140 p.
8. Шевцова Г. З., Швець Н. В. Кластеризація хімічної промисловості: європейський досвід та уроки для України. *Вісник економічної науки України*. 2017. № 2 (33). С. 103–109.
9. Martin H. The scope of regional innovation policy to realize transformative change – a case study of the chemicals industry in western Sweden. *European Planning Studies*. 2020. doi: 10.1080/09654313.2020.1722616.

THOMAS RATSTAD, С. Й. ЯДУХА
Хмельницький національний університет

РОЗВИТОК ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ ЯК ОДИН ІЗ КЛЮЧОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ СТРАТЕГІЇ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Сучасні умови функціонування вітчизняних транспортних підприємств характеризуються економічною ситуацією, затяжною фінансово-економічною кризою, політичною нестабільністю, зростанням рівня невизначеності зовнішнього середовища, неспроможністю забезпечення високих результатів господарської діяльності тощо. Тому діяльність підприємства повинна бути спрямована не лише на виживання в сучасних умовах, умовах конкуренції, але й на процес безперервного розвитку. Все це вимагає пошуку та застосування ефективних інструментів управління транспортним підприємством. Важливим процесом, спрямованим на подолання цих проблем, є економічний розвиток [2].

Транспорт є наріжним каменем у побудові сучасної конкурентоспроможної економіки, а його випереджальний розвиток – один з пріоритетних напрямів стратегії розвитку України. Серед головних завдань реформування транспортної галузі, спрямованих на досягнення економічного зростання, слід назвати реалізацію інфраструктурних і транспортних проектів з метою технічного переоснащення та модернізації об'єктів інфраструктури дорожньо-транспортного комплексу, транспортних шляхів, оновлення рухомого складу, створення ланцюга транспортно-логістичних центрів, розбудову міжнародних транспортних коридорів (МТК) тощо [3].

Транспорт є однією з найважливіших галузей суспільного виробництва [2].

Єдина транспортна система має відповідати вимогам суспільного виробництва і національної безпеки, мати розгалужену інфраструктуру для надання всього комплексу транспортних послуг, у т.ч. для складування і технологічної підготовки вантажів до транспортування, забезпечувати зовнішньоекономічні зв'язки України.

Для ефективного використання наявних природних та економічних ресурсів країни важливе значення має ринок логістичних послуг, який є ключовим фактором економічного зростання, а також інструментом створення конкурентних переваг для економіки України, особливо з урахуванням угоди про Асоціації з ЄС і активізацією товарообміну з Євросоюзом.

Системоутворювальна роль держави реалізується шляхом створення конкурентного ринкового середовища в економіці, захистом підприємництва і протидією з боку держави монополізму. Без цього неможливо здійснити інноваційні перетворення в національній економіці і сформувати відповідну ринкову інфраструктуру. В економічній літературі інфраструктура зазвичай розглядається як комплекс галузей і господарських ланок, що підтримують ринок, сприяють прискореному обслуговуванню підприємств із доставленням товарів на ринок і їх реалізації без втрат якості і споживчих властивостей. Ринкову

інфраструктуру країни складають банківські установи, страхові, інвестиційні компанії, транспортно-логістичний сектор економіки. Комплексний розвиток інфраструктури ринку має безпосередній вплив на темпи зростання й підвищення ефективності як приватного сектора економіки, так і суспільного виробництва.

Державне регулювання логістичної діяльності передбачає:

- проведення єдиної державної політики в цій галузі; запрацювання та затвердження за необхідності державних програм розвитку логістичної діяльності, включаючи її державну підтримку;
- забезпечення сприятливих економічних та інших умов для здійснення логістичної діяльності;
- технічне нормування, стандартизацію, підтвердження відповідності вимогам технічних нормативних правових актів і добровільну сертифікацію логістичної діяльності;
- встановлення вимог безпеки логістичної діяльності; виконання державної статистичної звітності в цій галузі;
- охорону навколишнього середовища під час здійснення логістичної діяльності;
- забезпечення міжнародної співпраці в цій галузі [3].

Нові завдання бізнесу вимагають нових підходів до підготовки фахівців і формування спеціальних компетенцій, пов'язаних з проектуванням динамічних ланцюгів поставок, виявленням критичних ситуацій в логістичних бізнес процесах та ліквідацією «вузьких місць», розробкою логістичних стратегій та їх втіленням на оперативному рівні за допомогою ефективного управління логістичними проектами, управлінням ризиками і забезпеченні міжнародних стандартів безпеки ланцюгів поставок, розвитком логістичної інфраструктури та впровадження «зелених» технологій в діяльності логістичних компаній тощо.

Для оцінювання стану логістики на рівні національної економіки часто використовують метод збирання даних на основі опитування підприємств із різних галузей, що дозволяє визначити узагальнені оцінки стану ринку логістики загалом та рівень використання логістичного потенціалу країни. Такий метод часто використовують у Німеччині, Фінляндії, Данії, Швейцарії, Тайланді, Індонезії, Малайзії тощо [2]. Найбільш поширеним є метод збирання й опрацювання статистичних даних, які здійснюють органи національної статистики або міжнародні організації. Цей підхід дозволяє визначити питому вагу логістичних витрат у структурі ВВП країни й на його основі визначити абсолютне значення. Сукупні витрати на логістику містять витрати всіх галузей і всіх видів економічної діяльності на здійснення логістичних процесів за певний період та є мірилом ефективності логістичної діяльності.

Високо оцінюють логістичний потенціал України експерти Європейського союзу та Світового банку, які наразі реалізують в Україні низку проектів, спрямованих на забезпечення стабільного функціонування логістичної системи України. Зокрема, вони відзначають, що для покращення якості логістичних послуг потрібні потужні інститути, ефективна координація державного сектору та державна підтримка на найвищому рівні, що неможливо без зрозумілої й чіткої логістичної стратегії розвитку України як повноцінного учасника світових економічних процесів. Розвинутий транспортно-логістичний комплекс має стати головною умовою для конструктивної та ефективної перебудови економіки України [1].

Разом із тим залучення потужних фінансових ресурсів іноземних партнерів для модернізації логістичної інфраструктури може створити міцний фундамент ефективності функціонування логістичної системи національної економіки та рівня використання логістичного потенціалу, а також стратегічних орієнтирів якісного економічного зростання.

Література

1. Коблянська І. І. Логістичний потенціал регіону: сутність і методичний підхід щодо його оцінювання / І. І. Коблянська, Н. О. Рибалко, О. В. Міщенко // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2015. – № 2. – С. 23–29.
2. Смирнов І. Г. Транспортно-логістична кластеризація у світі, Європі та Україні як напрям інноваційної логістики / І. Г. Смирнов // Інноваційна логістика: концепції, моделі, механізми : [кол. моногр. / за наук. ред. М. Ю. Григорак та Л. В. Савченко]. – Київ : Логос, 2015. – С. 69–95.
3. Ткач О. В. Формування єдиної логістичної системи: важлива складова євроінтеграційних процесів / О. В. Ткач, І. А. Волошук // Наук. вісник Херсон. держ. ун-ту. – 2014. – № 9. – С. 208–212.

TOM SUNDQVIST

Ahola transport, Finland

N. TANASHENKO

Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, Ukraine

FEATURES OF AUTOMOTIVE LOGISTICS IN FINLAND

Today there are structural changes in world trade, in particular in the world transport complex. Without a developed transport system, it is impossible to move goods and resources without hindrance.

The intensification of internationalization and globalization of production has led to the internationalization and globalization of transport and logistics systems and distribution networks.

The main drivers of globalization in logistics are: economic growth; prospects for the development of world markets; regionalization; global competition; expansion of technologies; re-regulation of transport; development of logistics infrastructure.

Ahola Transport is the largest trucking company in Finland. Our 60-year experience in commerce and transport together with our Online concept make up an unbeatable combination that has helped us become one of the leading transport companies in the Nordic countries and a growth-oriented operator on the markets in Central and Eastern Europe.

The company's activities are based on cooperation and partnership. We create an individual solution together with the client, which works flexibly and efficiently in the transportation of finished products and raw materials. We provide for our customers a nationwide transport network with modern, efficient and safe vehicles.

Ahola Transport provides dynamic and reliable logistics solutions to our many customers, all based on their various efficiency and precision requirements. The routes are planned online in real time, and all cargos, both small and large, are under complete control at all times – from the start to the destination – and in safe hands.

Transportation planning is an essential part of domestic road transport services that can be flexibly combined with rail and international road transport, as well as value-added services.

Operational planning is based on reliable preliminary information, which manages to control the daily changing traffic requirements and target schedules. Our loading and dispatch schedules are based on a modern system that transforms data received from a client company into operational information. The supply chain is part of a complex process in which we strive to eliminate duplicate operations and bring operational activities as close as possible to real processes. Freight planners handle around 550 shipments daily to different regions of Finland.

Contract carriers are an important resource for VR Transport. Long-term contracts and an extensive network of carriers guarantee the quality and continuity of service. VR Transport enters into a contractual relationship only with those partners who fulfill the obligations provided for by the Customer Responsibility Law.

The greatest impact on emission reduction has been achieved through digitalisation. We have invested in the development and usage of efficient tools and systems for planning and optimizing, this has enabled us to improve the utilization degree of our vehicles, as well as reducing empty driving. Drivers eco-driving skills have been developed by continuous training and coaching. We have invested in eco-friendly modern vehicles and efficient transport concepts, fuels from renewable energy sources have also played a role in reducing our carbon emissions.

Ahola Transport's freight traffic continues to run smoothly despite the COVID-19 situation.

The Finnish Government has decided to increase the fuel tax from 01.08.2020. As a result of this, Ahola Transport's fuel reference for August was 2.1 % higher than the July reference.

Секція 6.

Інформаційна безпека та цифрова економіка

В. Й. БАКАЙ

Хмельницький національний університет

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Все більшої актуальності щоденно набирає питання забезпечення нормального рівня економічної безпеки підприємства та формування на ньому функціонуючої системи виявлення, оцінки та мінімізації економічних ризиків. Вплив чинників середовища створює підприємствам нові економічні ризики функціонування, які внаслідок реалізації за певних обставин, мають можливість перерости в загрозу або небезпеку і тим самим привести до втрат або, в найгіршому випадку, привести до його банкрутства.

Завдяки грамотно побудованій і функціонуючій системі є можливість своєчасного виявлення, нейтралізації або мінімізації ризиків і загроз економічній безпеці, що впливають на виробничо-господарську діяльність підприємства.

Сьогодні в світі активно використовують цифрові технології в будь-яких сферах суспільного життя, в тому числі і економічній. Найважливішим об'єктом безпеки є інформація, відомості, дані, які використовуються в цифровій діяльності суб'єктів господарювання.

В наш час відбувається формування цифрової економіки, заснованої на розробці і впровадженні сучасних цифрових технологій в господарську діяльність підприємств [1]. Удосконалення аналізу великих даних, широке використання мобільних пристроїв, розвиток Інтернету, поява Інтернет-ресурсів, безумовно є інноваційними елементами, покликаними вирішувати соціально-економічні проблеми, як на рівні окремих регіонів і країн, так і на світовому рівні. Прискорення і ускладнення процесів, що відбуваються в сучасних умовах розвитку цифрових технологій, змушує суб'єктів господарювання приділяти значну увагу інформаційній безпеці.

Однією з особливостей цифрової економіки є зміщення акценту з матеріальних ресурсів на інформаційні ресурси (інформація, дані, знання). Останні, в свою чергу, не зникають при споживанні, можуть бути неодноразово використані без прив'язки до місця, часу і суб'єкту створення, що призводить до простоти тиражування інформаційних ресурсів.

Наслідком цього і виступає, що в останні роки великі і малі підприємства піддаються частішим і серйозним загрозам в цифровому середовищі, що впливає на їх економічну безпеку. З економічної точки зору подібні загрози можуть впливати на їх репутацію, фінансову складову, завдаючи шкоди їх конкурентоспроможності, підірваючи їх зусилля з інновацій і позиції на ринку. Такі загрози можуть порушити доступність, цілісність або конфіденційність інформаційних систем, на яких ґрунтується господарська діяльність [2].

Однією з найважливіших завдань системи економічної безпеки є забезпечення захисту конфіденційних даних підприємства. До них відносяться різні ноу-хау, комерційні таємниці, секрети виробництва та інше. В умовах конкуренції навіть такі відомості, як дані про клієнтів або постачальників і умови їх співпраці, можуть значно погіршити його фінансовий стан. Тому в сучасних реаліях нерідкі випадки крадіжки корпоративних даних і промислове шпигунство.

Так, відомий випадок крадіжки інформації у Sony Pictures Entertainment в 2014 році, коли ще не вийшли в прокат фільми, дані відділів маркетингу і продажів, електронні листи співробітників і інша конфіденційна інформація були викладені у відкритий доступ, внаслідок чого компанія зазнала істотне зниження прибутку від продажів [3].

Відповідно до опублікованого заявою Equifax, з травня по липень 2017 року зловмисники використовували вразливість у системі безпеки програми на веб-сайті компанії і отримали доступ до номерів соціального страхування, дат народження, адрес і в ряді випадків до номерів водійських посвідчень. Крім того, злочинці отримали доступ до даних кредитних карт 209 тисяч осіб і до документів з персональними даними ще 182 тисяч осіб. Згодом, вартість акцій Equifax просіла більш, ніж на 35 % [4].

Зростання кількості порушень інформаційної безпеки в умовах цифровізації економіки пов'язаний з постійним ускладненням і зростанням масштабів застосування цифрових технологій. І тут варто зазначити,

що більшість загроз інформаційного характеру, а згодом, і економічної безпеки криється в самих цифрових технологіях. Вразливості (так називають загрози в світі інформаційної безпеки) є у веб-сайтах та мобільних додатках, на офіційному сайті підприємства, в підключених комутаторах і серверах компанії тощо.

Інформаційні атаки, в першу чергу, спрямовані на знаходження вразливостей і отримання інформації, в кінцевому підсумку можуть привести до прямих фінансових втрат (крадіжка грошових коштів, що знаходяться на електронному рахунку, проведення фальшивих транзакцій і угод тощо), упущену вигоду (через витік даних і втрати конкурентних переваг), а також до зниження ділової репутації і, як наслідок, втрати капіталізації підприємства. Таким чином, проглядається пряма залежність між ступенем розвитку і впровадженням цифрової економіки в господарську діяльність підприємств і їх економічною безпекою, в тому числі і кібербезпекою.

В результаті проведеного дослідження систематизовані проблеми економічної безпеки підприємства на сучасному етапі, з'ясовано, що кібербезпека вважається одним з головних елементів забезпечення економічної безпеки в умовах цифрової економіки. До основних проблем економічної безпеки віднесені проблеми захисту даних підприємства від кібератак, забезпечення захисту корпоративних даних на належному рівні в умовах стрімкого розвитку цифрових інструментів в економіці. Таким чином, цифрова трансформація, що проводиться в багатьох галузях економіки, призвела до того, що змінився масштаб діяльності суб'єктів господарювання і з'явилися нові ризики і загрози, з якими раніше світ не стикався.

Активне впровадження цифрових технологій в господарську діяльність підприємств усіх галузей економіки вносить зміни в систему виявлення, оцінки та мінімізації економічних ризиків і загроз економічній безпеці. В сучасних умовах виникнення загроз збереження цифрових даних стає одним з основних напрямків забезпечення безпеки підприємства. В даний час атаки на системи зберігання даних стають все більш складним і повсякденним явищем, тому питання забезпечення кібербезпеки підприємства повинні виступати пріоритетним завданням у забезпеченні його економічної безпеки.

Література

1. Ablyazov T. On competitive potential of organization under conditions of new industrial base formation / T. Ablyazov, V. Asaul // SHS Web of Conferences. – 2018. – Vol. 44.
2. Попов Е. В. Проблемы экономической безопасности цифрового общества в условиях глобализации / Е. В. Попов, К. А. Семячков // Экономика региона. – 2018. – № 4. – С. 1088–1101.
3. Офіційний сайт газети Washingtonpost [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.washingtonpost.com/news/theswitch/wp/2014/12/18/the-sony-pictures-hack-explained/?noredirect=on&utm_term=.e651fc6cd41f.
4. Сетевое издание РИА Новости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/20170908/1502040513.html>.

Т. В. БУРЛАЙ

Институт экономики и прогнозирования НАН Украины, г. Киев

СОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ ПРОЦЕССОВ ЦИФРОВИЗАЦИИ

За последние два десятилетия процессы цифровизации социально-экономических систем и обществ в целом приобрели устойчивый характер глобального тренда. Согласно данным международных структур, за период 2005–2019 гг. троекратно увеличилось как общемировая доля пользователей Интернета (с 16,8 % до 53,6 %), так и доля домохозяйств, имеющих домашний Интернет-доступ (с 20 % до почти 60 %) [1, с. 1, 5].

Все это дает основания говорить о наступлении «цифровой эры» и становлении «цифрового общества», базирующегося на генерировании и внедрении ИКТ и цифровых технологий уже не в отраслевом или макроэкономическом, а в социетальном измерении. Характерной чертой цифрового общества стало появление в ходе цифровизации как новых возможностей, так и серьезных социальных рисков, на которых должны сфокусировать свое внимание национальные правительства. Международные эксперты отмечают многогранный характер таких социальных рисков и их потенциально значимое влияние на уровень занятости, социального благополучия людей, а также общественного неравенства [2], [3].

Так, в рамках современных концептуальных подходов ОЭСР особая роль отведена влиянию цифровизации на благополучие людей (*people's well-being*). В данном контексте к числу обусловленных процессами цифровизации социальных рисков эксперты ОЭСР относят, в частности, такие: неравенство возможностей пользования Интернетом; разрыв в цифровых навыках людей; воздействие цифровых ресурсов на результаты обучения в школе; разрыв между работниками с высокими и низкими цифровыми навыками, который приводит к разрыву в заработной плате; влияние цифровой трансформации на поляризацию рабочих мест; сокращение рабочих мест в ходе автоматизации; вытеснение реального взаимодействия

людей их виртуальной жизнью; цифровая зависимость и др. негативные последствия для психического здоровья детей и взрослых; распространение в киберпространстве травли, домогательств, использования языка вражды; падение институционального и межличностного доверия из-за сверхширокого доступа к информации и дезинформации; риски физической безопасности человека вследствие автоматизации и развития систем искусственного интеллекта [4, с. 8–9].

Эти и другие социальные риски учитываются в разработанной ОЭСР модели «колеса цифрового благополучия» (*digital well-being wheel*), на основе которой оцениваются инициированные цифровой трансформацией возможности и риски для благополучия граждан определенной страны. Индекс цифровых рисков (а корректнее – социальных рисков цифровизации) в этой модели включает 13 индикаторов, характеризующих такие критерии как: доступ к ИКТ и их использование; образование и навыки; работа; баланс между работой и досугом; здоровье; социальные связи; государственное управление и гражданская активность; экология; цифровая безопасность [2, с. 116].

Согласно оценкам ОЭСР, по состоянию на 2019 год среди стран с обусловленными цифровизацией низкими социальными рисками и широкими социальными возможностями лидировали Финляндия, Норвегия, Южная Корея, Канада и Швейцария. Странами с наиболее высокими рисками и слабыми возможностями для благополучия людей (в контексте цифровизации) были признаны Чили, Италия, Венгрия, Турция и Мексика [2, с. 117–118]. С учетом опыта этих и др. стран ОЭСР обосновывает, что для обеспечения работы цифровых технологий на благо людей правительствам необходимо создавать равные цифровые возможности, широко распространять цифровую грамотность и укреплять цифровую безопасность в обществе.

В свою очередь, *ЮНКТАД* акцентирует внимание на том, что социальные риски цифровизации связаны с ожидаемыми глубокими изменениями занятости, условий труда и требований к работникам, что в итоге может привести к снижению доходов и социальной защиты людей, увеличению имущественного и гендерного неравенства в обществе. И хотя такие изменения затронут все сферы, их последствия будут неодинаковы в разных отраслях и странах, завися от уровня их цифровизации и структуры экономики. Для минимизации социальных рисков, вызванных цифровизацией, *ЮНКТАД* рекомендует национальным правительствам поддерживать диалог с участием многих заинтересованных сторон, а также создавать инфраструктуру, кадровый потенциал и нормы регулирования, необходимые для более справедливого распределения и использования цифровых благ в интересах всего общества [3, с. 4–6].

Значительное внимание социальным рискам цифровизации уделяет и *Международная организация труда*. В своем докладе «Работать ради лучшего будущего» (2019) МОТ указывает, что цифровизация, автоматизация и робототехника ведут к кардинальным преобразованиям мира труда, – к примеру, по оценкам Всемирного банка, в будущем 2/3 всех рабочих мест в развивающихся странах могут быть автоматизированы. Это в итоге может критически усилить социальные риски, связанные с безработицей, неформальной занятостью, трудовой бедностью и социальным неравенством.

Для того, чтобы цифровые преобразования не привели к усилению и реализации социальных рисков, правительствам стран целесообразно следовать рекомендациям Глобальной комиссии МОТ по вопросам будущего сферы труда, в которых речь идет, в том числе, о необходимости обеспечения [5]:

- роста инвестиций в достойную и стабильную занятость;
- гарантированной социальной защиты человека, которая обеспечивает удовлетворение его потребностей в течение всей жизни, начиная с момента рождения;
- всеобщего права на обучение в течение всей жизни, которое позволяет человеку приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию;
- управления технологическими изменениями в целях повышения уровня достойного труда, включая управление цифровыми платформами в сфере труда.

МОТ также рекомендует учитывать при формировании государственной политики социальные риски, которые касаются ускоренного распространения в ходе цифровизации (особенно при создании цифровых платформ) нестандартных форм занятости, в т.ч. таких как временная, неполная, неформальная, дистанционная занятость и самозанятость. Ключевой риск для работников, охваченных такими формами занятости, – крайне ограниченный доступ (или его отсутствие) к государственной системе социальной защиты, включая пенсионное страхование.

В текущее время МОТ отмечает усиление социальных рисков, связанных с увеличением неравенства между «теми, кто имеет цифровые навыки, и теми, у кого нет». Крайнюю актуальность устранения этого разрыва показала пандемия COVID-19, которая высветила решающую роль цифровых технологий в сфере труда, сделавших возможными для миллионов людей удаленную работу и дистанционное обучение. Именно поэтому «инвестиции в цифровые навыки становятся все более важными в быстро меняющейся глобальной цифровой экономике» [6].

Минимизировать обусловленные цифровизацией социальные риски целесообразно, формируя государственную политику на долгосрочной основе с учетом соответствующих рекомендаций профильных международных структур – ОЭСР, ЮНКТАД, МОТ и др., а также достигнутого уровня социального развития и текущих приоритетов социальных и цифровых трансформаций.

Литература

1. Measuring Digital Development: Facts and figures 2019. – International Telecommunication Union, 2019. – 12 p.
2. How's Life in the Digital Age? Opportunities and Risks of the Digital Transformation for People's Well-being. – OECD, 2019.
3. Цифровое развитие: проблемы и возможности / Записка секретариата ЮНКТАД. – ЮНКТАД, май 2019. – 6 с.
4. Siegerink V. Well-being in the digital age / OECD Statistics and Data Directorate. – 16th JRC Annual Training on Composite Indicators and Scoreboards, Ispra, 5-7 November 2018. – 22 p.
5. В докладе МОТ о будущем сферы труда на первое место поставлен человек. – Глобальный союз «IndustriALL», 22 января 2019. – URL: <http://www.industriall-union.org/ru/>.
6. Towards a brighter future of work in the digital economy – Global Research Seminar. – ILO, 30 September 2020. – URL: https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/mechanical-and-electrical-engineering/WCMS_755306/lang--en/index.htm.

Л. Б. БУШОВСЬКА, Л. І. МУРАВСЬКА
Хмельницький національний університет

ЗНАЧЕННЯ КРАУД-ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах досить нестабільної ситуації, яка складається в секторі економіки, підприємства змушені шукати альтернативні джерела фінансування, інвестування та залучення ресурсів для своєї діяльності.

З появою та становленням Інтернет-технологій нового значення набувають так звані крауд-технології, в основі яких лежить термін «крауд» (crowd), який в перекладі з англійської мови означає «натовп». Крауд-технології представлені технологією взаємодії підприємства з широким колом осіб за посередництвом Інтернет-технологій, для активізації використання ресурсів широкого загалу, з метою вирішення нагальних завдань суб'єктів господарювання [3].

Теоретичне обґрунтування крауд-технологій розпочалося з вивчення понять краудсорсинг та краудфандинг. Вперше термін «краудсорсинг» використав Джеф Хау (англ. Jeff Howe) у 2006 році у праці «The Rise of Crowdsourcing». Потім у 2008 році вийшла у світ книга «Краудсорсинг: Колективний розум як інструмент розвитку бізнесу» [5]. Дослідженню краудсорсингу та краудфандингу присвячені праці таких зарубіжних авторів як Д. Бредхема, Дж. Янга, Р. Брюса, Е. Хекмана тощо. З вітчизняних науковців ці технології вивчали О. П. Косенко та Н. Ю. Старицька, О. Ю. Мар'їна, І. Химич, К. А. Полторак, О. В. Зозульова тощо.

Загалом, крауд-технологія – це взаємодія підприємства з широким колом осіб за допомогою Інтернет-технологій, з метою використання ресурсів широкого загалу, для вирішення специфічних завдань підприємств або організацій [2]. Зокрема виділяють такі види: краудсорсинг, краудфандинг, краудворкінг, краудрекрутинг.

Крауд-технологія зайшла своє відображення в понятті краудсорсингу. Краудсорсинг як явище виник саме завдяки розвитку Інтернет мережі та розвитку її інфраструктури. Краудсорсинг – це залучення людських можливостей для спільного вирішення певних проблем чи втілення проектів [4]. що виникають перед бізнесом, державою й суспільством у цілому. Всю необхідну роботу роблять неоплачувані або низькооплачувані фахівці-аматори, що витрачають свій вільний час на створення контенту, рішення проблем або навіть на проведення досліджень і розробку.

Якщо основною метою краудсорсингу є безпосереднє вирішення певної бізнес-задачі, то мета краудрекрутингу є дещо іншою – оцінка та відбір найбільш перспективних носіїв професійних компетенцій, необхідних компанії, на основі показників їх роботи в краудсорсинговому проекті, тобто через спостереження та оцінювання діяльності учасників у модельній ситуації, що імітує робочий процес [3].

Розвиток краудсорсингу став основою застосування інших крауд-інструментів. Так з'явилося поняття краудфандинг. Краудфандинг – це технологія соціального фінансування інновацій через інтернет-мережі, технологія соціальних інвестицій [1] з метою реалізації продукту або послуги, допомоги тим, хто її потребує, проведення заходів, підтримки як фізичних, так і юридичних осіб тощо. У загальному контексті означає колективне фінансування або колективне співробітництво людей, які добровільно об'єднують свої фінансові чи інші ресурси для підтримки інших людей або організацій. Бачимо, що краудфандинг поєднав у собі ознаки благочинних проектів, спонсорства та публічного розміщення акцій.

Застосування краудфандингу є вигіднішим, ніж звичайного інвестування, оскільки інвестору необхідно віддати частину компанії, а при народному фінансуванні – спонсорів лише винагороджують. Також завдяки застосуванню краудфандингу малі та середні підприємства мають змогу протестувати нову продукцію на ринку, вивчити актуальні потреби цільової аудиторії, отримати попереднє замовлення, після чого можна випустити нові продукти без страху, що вони не будуть користуватися попитом

Також користується попитом сучасний метод залучення зовнішнього персоналу – краудворкінг. Краудворкінг – передача завдань значній кількості онлайн-працівників через посередника – онлайн-платформу. Підприємства залучають ресурси інтернет-платформ для того, щоб знайти свіжі ідеї, а також щоб проводити різні опитування і дослідження.

Оскільки в сучасних умовах посилюється вплив діджиталізації, тому багато із методів для зростання популярності організації та її продукції перекочувала в інтернет-простір. Краудмаркетинг – це процес маркетингового управління на основі закономірностей функціонування натовпу (crowd), що спрямоване на залучення ефекту від взаємодії учасників натовпу для досягнення маркетингових цілей компанії з використанням принципу оптимального управління [3].

Особливістю цих технологій є співучасть зацікавлених сторін в управлінні підприємством, що передбачає участь в прийнятті рішень, вирішенні проблем, постановці цілей.

Крауд-практики – це інноваційні інструменти комунікації, що тільки почали розвиватись та поширюватись в глобалізованому світі, тому є необхідність теоретичного осмислення можливості адаптації таких інструментів до вітчизняних умов.

Література

1. Аккерман К. Краудфандінг як фінансовий інструмент // «Україна фінансова». Інформаційно-аналітичний портал Українського агентства фінансового розвитку. URL: http://www.ufin.com.ua/analit_mat/sdu/139.htm.
2. Голубовская Т. В. Крупную рыбу одному не вытащить или крауд-технологии в действии URL: <http://2013.404fest.ru/reports/bigfish> (дата звернення: 04.06.2020).
3. Зозульов О. В. Застосування крауд-технології в маркетинговій діяльності підприємств / О. В. Зозульов, К. А. Полторак // Економічний Вісник НТУУ «КПІ». – 2014. – № 11 – С. 422–429.
4. Стахурська О. Аутсорсинг в Україні й у світі: особливості, тенденції та перспективи / О. Стахурська // Юрист і закон. – 2017. – № 38. – 15 с.
5. Хау Дж. Краудсорсинг: Коллективный разум как инструмент развития бизнеса / Джефф Хау ; пер. с англ. – М. : Альпина Паблицер, 2012. – 288 с.

Л. В. ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК, Д. С. ГРИНЮК
Хмельницький національний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОСУВАННЯ КОРПОРАТИВНИХ ЗМІ ДЛЯ ЗАДОВОЛЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПОТРЕБ В ІНФОРМАЦІЇ

Корпоративні медіа – порівняно нове соціокомунікативне явище в сучасному інформаційному суспільстві. Проте без цього важливого інструменту фірмових комунікацій, public relations, управління людськими ресурсами та корпоративною культурою сьогодні важко уявити собі будь-яку поважну бізнес-організацію, яка дбає про свій імідж, здорову психологічну атмосферу всередині колективу, гармонійні стосунки зі споживачами, партнерами, інвесторами. Сьогодні дедалі важливішим є теоретичні та прикладні аспекти технологій внутрішніх корпоративних зв'язків з громадськістю, а також специфіка корпоративних медіа та комунікацій на підприємствах, в організаціях, компаніях тощо [1].

Корпоративні ЗМІ цікаві як об'єкт дослідження за багатьма аспектами. Насамперед, це унікальний синтетичний медіа-продукт, який поєднує в собі кілька видів масової комунікації, таких як: мас-медійну, рекламну, PR. З іншого боку, корпоративне видання не є «чистим» мас-медіа, а сполучає можливості журналістики з потенціалом технологій public relations [2, с. 96–98].

Одним із основних інструментів внутрішнього корпоративного PR є корпоративні ЗМІ (найчастіше журнал або багатотиражна газета). Сучасні компанії в останні роки інтенсивно користуються цими засобами для вирішення тих або інших завдань, зростає кількість корпоративних ЗМІ.

Поняття «корпоративні ЗМІ» поки що не має однозначного визначення. Його трактують і як видання тільки комерційних компаній, і як ЗМІ, що публікуються державними структурами, громадськими організаціями, некомерційними об'єднаннями, і як заводські газети, і як практично всі засоби масової інформації.

Поняття «корпоративні ЗМІ» трактується неоднозначно, говорячи про корпоративні ЗМІ, мають на увазі внутрішні ЗМІ: b2p – business-to-personnel – компанія – співробітник; зовнішні ЗМІ: b2b – business-to-business – фірма – партнер; b2c – business-to-client – компанія – клієнт; b2p – business-to-professional – видання для професіоналів [3, с. 25–27].

У сучасній літературі популярним є визначення поняття корпоративні ЗМІ – як некомерційні засоби масової інформації, що створюються певними установами для підтримки контакту зі співробітниками організації і є важливим каналом корпоративних комунікацій та інструментом формування корпоративної культури компанії [4].

Керування аутсорсингом припускає, що служба зі зв'язків із громадськістю виступає перед виконавцем не стільки головним редактором, скільки оператором і власником інформаційної інфраструктури видання. Вона забезпечує йому доступ до джерел даних, тобто зв'язок між ним і співробітниками компанії, і може формулювати утилітарні завдання, у вирішенні яких замовникові потрібна допомога редакції. Однак саме видання роблять професійні журналісти [4].

Також існує схема «власник і працівники», вона передбачає створення окремої організації, якою володіє фірма, що випускає корпоративне видання. У цьому випадку материнська компанія делегує повноваження дочірній у рамках установлених базових правил. В ідеалі схема є моделлю без конфліктів, націленою на саморозвиток. Вона насамперед застосована для видань, орієнтованих на зовнішню аудиторію. Проте істотним недоліком цієї схеми є споконвічна проблема її окупності. Фактично, мова йде про видавничі бізнес-проекти, сильною стороною яких є наявність великого замовника (материнської компанії). Мінімальні на початковому етапі, вони зростатимуть із розвитком нової компанії. Проте у цієї схеми є переваги, недосяжні в інших випадках. Використовуючи конвенціональні стратегії комунікації, такий видавець може стати для материнської компанії свого роду незалежним маркетологом, що системно вивчає покупців і формує споживчі переваги [4].

Таким чином, кожна компанія чи організація обирає свою схему реалізації випуску корпоративного видання, відповідно до поставлених перед собою завдань та цілей.

Література

1. Олтаржевський Д. О. Корпоративні медіа: поняття, типи та функції / Д. О. Олтаржевський // Інформаційне суспільство : науковий журнал / голова ред-кол. В. В. Різун, голов. ред. В. Ф. Іванов; Інститут журналістики КНУ ім. Т. Шевченка. – Київ, 2009. – Вип. 10.
2. Чемякин Ю. В. Корпоративные СМИ: секреты эффективности / Ю. В. Чемякин. – Екатеринбург : ИД «Дискурс Пи», 2006. – 184 с.
3. Флинн Н. Корпоративные блоги. Правила поведения / Н. Флинн. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 320 с.
4. Мурзин Д. А. Феномен корпоративной прессы / Д. А. Мурзин. – М. : ИД «Хроникер», 2005. – 192 с.

Л. В. ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК, В. В. РАДШЕСЬКА
Хмельницький національний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОКОРПОРАТИВНОГО ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ ЯК ПРОСТОРУ КОМУНІКАЦІЇ

Ринкова економіка не може існувати без розвинутої інформаційної інфраструктури, без інформатизації бізнесу. Жорсткі і мінливі вимоги ринку ставлять перед менеджерами високі вимоги, тому що саме вони ухвалюють і організовують реалізацію управлінських рішень, несуть відповідальність за успіх своєї організації.

Інформація виступає чинником, на підставі якого система управління виробляє адекватні до стану керованої підсистеми впливи з метою забезпечення виконання виробничих програм. Неповна або недостовірною інформація про стан суб'єкта управління може призвести до непоправних наслідків, або прийняття рішень в умовах невизначеності, що вже само по собі свідчить про некерованість процесом управління і вихід з ладу системи управління. Діяльність, що пов'язана з інформацією – це суть інформаційних відносин, а інформаційні відносини – це діяльність суб'єктів і об'єктів управління, яка пов'язана зі збиранням та використанням інформації [1].

Основними тенденціями розвитку інформаційно-комунікаційної сфери є глобалізація, конвергенція, персоналізація, дерегулювання. Глобалізація передбачає створення та функціонування всесвітньої сітки передачі інформації (єдиний інформаційний простір). Конвергенція містить мульти-сервісність, інтерактивність, пакетування трафіку. Персоналізація передбачає надання у будь-якій точці та у будь-який час надання конкретному споживачеві замовленої послуги. Механізм дерегулювання надає можливості знизити законодавчі обмеження у телекомунікаційному бізнесі, сприяти створенню нових підприємств, і, як наслідок, посилити конкуренцію на ринку.

Вивчаючи сутність людини і специфіку її життєдіяльності, наука завжди приділяла особливу увагу дослідженню такого явища, як комунікація. Остання є складовою усіх природних процесів, про який би етап розвитку людської цивілізації не йшлося [2].

Сучасними фахівцями на практиці прийнято поділяти джерела інформації про ті чи інші компанії на два види: внутрішні і зовнішні. Під внутрішнім джерелом поширення інформації в компанії визначаються такі корпоративні комунікативні мережі і канали, по яких планомірно, цілеспрямовано і санкціонування протікає офіційна інформація. Під зовнішніми – інформація, отримана з зовнішнього середовища організації: засобів масової комунікації (ЗМК), ЗМІ, партнерів, конкурентів, споживачів і клієнтів, органів

влади і т.п. Під ближнім інформаційним середовищем прийнято розуміти соціальні групи та окремих представників соціуму, які безпосередньо можуть впливати на громадську думку про компанії, її імідж, продукт, бренд і т.д. На відміну від попередньої, далеке інформаційне середовище – це те соціальне оточення, яке надає опосередкований вплив на компанію, наприклад, брокерська контора на торговельній біржі, законодавчий орган регіону або громадська палата і т. д.

Комунікація – не лише обмін інформацією, а й невід’ємна частина управлінського процесу, інструмент формування довіри.

Для ефективної реалізації діяльності громадської, політичної або комерційної організації необхідне якісне впровадження, окрім загальної стратегії розвитку установи, ще й комунікаційної стратегії.

Електронні корпоративні комунікації одержують дедалі більше поширення, адже мають чимало достоїнств порівняно з традиційними комунікаціями. Дослідники на перше місце ставлять те, що серед всіх корпоративних ЗМІ вони найоперативніші, надають найбільші можливості для інтерактивного спілкування і забезпечують різні рівні доступу до інформації, вимагаючи найменших витрат. Мережні ресурси зберігають практично необмежені обсяги даних, причому серед цього моря відомостей легко відшукати саме ті, які цікавлять. І, нарешті, інтернет-сайти й інтранет-портали не зобов’язані проходити процедуру державної реєстрації (на відміну від друкованих ЗМІ).

Уважно відслідковувати всі відомості про фірму в інформаційних потоках інформаційного простору прямий обов’язок співробітників PR – підрозділи даної організації, зокрема, її «спиндоктора» – фахівця зі зв’язків з громадськістю, професійно відповідає саме за цю діяльність. В іншому випадку компанія втрачає контроль над такою інформацією, що може обернутися для неї не найкращим чином. Будь-яка фірма, що прагне створити і зберегти позитивну громадську думку про себе і свій продукт, зацікавлена в тому, щоб її співробітники отримували інформацію «з перших рук», тобто з підконтрольних джерел інформації в офіційній інтерпретації, узгодженої та санкціонованою керівництвом фірми. Переслідувана при цьому мета полягає в тому, щоб надати своїм співробітникам інформацію в її найбільш прийнятному для споживача вигляді і якості, так як тут не може бути й мови про маніпуляції такою інформацією, оскільки своїх співробітників обдурити складніше, ніж громадськість, а крім того, обман буде коштувати набагато дорожче. І, звичайно, для фірми буде краще, якщо ця інформація буде виходити від неї самої [4].

У будь-якої організації, навіть найменшої, неминуче реально існують і продуктивно використовуються як мінімум два комунікативних каналу – офіційні і неофіційні засоби спілкування. Це комунікації – усні (інформаційні повідомлення, наради, «летючки», «п’ятихвилинки» і т.д.) і письмові (замітки, записки, інструкції, завдання, накази, розпорядження тощо). В більш великих організаціях в якості каналів комунікації використовують: внутрішньокорпоративні друковані засоби поширення інформації – газети, інформаційні листки новин; інформаційно-довідкові публікації для менеджерів (або управлінські публікації); щорічні звіти організації; стінгазети і дошки оголошень та наочної агітації; внутрішньокорпоративні системи сповіщення (радіо, телебачення, відео тощо); Інтернет (електронна пошта); збори, конференції та зустрічі трудового колективу з керівниками; чутки і т.д. Всі ці види внутрішніх комунікацій (їх наявність або відсутність) є показником культури внутрішньоорганізаційних відносин і формують образ організації в очах її працівників [4].

Література

1. Тихомирова Є. Б. Корпоративні комунікації : навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2013. 216 с.
2. Шевченко О. В., Яковець А. В. PR: теорія і практика : підручник. Київ : Бізнесполіграф, 2011. 464 с.
3. Чумиков А. Н., Бочаров М. П. Связи с общественностью: теория и практика. М. : Дело, 2010. 560 с.
4. Редькіна О. С. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика. Київ : Фарбований лист, 2011. 480 с.

Т. В. ГЛУШКО, Т. В. ДАНЧУК
Хмельницький національний університет

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Інформаційна сфера у XXI столітті характеризується високим рівнем розвитку. Роль інформації та інформаційних ресурсів зростає у всіх процесах соціуму. Впровадження ефективної державної інформаційної політики є дуже актуальною, тому, що перетворення значення суспільного інформаційного обміну вимагає активної державної діяльності, з метою налагодження інформаційних процесів.

Одним з основних питань в сучасних умовах господарювання є захист економічних інтересів українських підприємств. Цифрова економіка започатковує нові продукти, а це значить, що швидкість та обсяг інформації збільшуються з кожним днем, а отже і створюються нові потреби.

Дослідженням проблематики становлення інформаційної безпеки та цифрової економіки займалися такі вчені, як, С. Бранд, Дж. Вейлз, Л. З. Кіт, Б. А. Кормич, В. М. Жук, Дж. Шан, М. П. Войнаренко, О. М. Косьмій, І. П. Малик, В. Л. Бурячок, Т.О. Гуренко, О. Ю. Гусева, С. В. Панченко, А. А. Демченко, В. Л. Дикань, С. В. Панченко.

У Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки, цей тип економіки розглядається таким чином: цифрова економіка – тип економіки, де ключовими факторами (засобами) виробництва є цифрові дані: числові, текстові тощо. Їх використання як ресурсу дає змогу істотно підвищити ефективність, продуктивність, цінність послуг та товарів, побудувати цифрове суспільство [1].

Поява Amazon, Netflix, Google, Uber та Apple знищила цілу низку індустрій та відкрила нові ринки. Яскравим прикладом є компанія Uber, яка не є власником всіх машин, що надають сервіс, навіть не має ліцензії на послуги таксі, а проте результати діяльності помітно неозброєним оком. Власник може бути одночасно і керівником, і виконавцем всіх етапів роботи компанії [3].

Основними сферами суспільних відносин, які вимагають правового регулювання, в рамках цифрової економіки є [4]: сфера виробництва; сфера фінансового обігу; сфера електронної торгівлі та ін.

Найбільш поширеними фундаментальними особливостями, що використовуються у сфері управління і розвитку персоналу на базі цифрових технологій, які використовуються успішними компаніями є:

1) забезпечення споживчого досвіду, базуючись на доступі до інформації за вимогою, більш тісному співробітництву, соціальному навчанню і встановленню прямого взаємозв'язку із прагненнями працівників;

2) перехід від інтегрованих до уніфікованих платформ управління персоналом на основі єдиної технології, єдиного досвіду користування і моделі даних, яка орієнтована на відслідковування прогресу співробітників, їх належну винагороду і досягнення успіху;

3) прийняття аналітичного образу мислення, який виходить за межі простого виміру речей і порівняння їх з минулими даними, отримання більших інтелектуальних можливостей не лише для реалізації бізнес-інтересів, а і їх створення [1].

Цифровізація процесів управління підприємствами та автоматизація прийняття рішень дозволяють знизити витрати на адміністративний персонал і підвищити ефективність керування організацією. Цифрові системи управління та системи збору та аналізу даних за останні 15–20 років міцно закріпилися в бізнес-середовищі, окресливши відповідні цифрові драйвери для підприємств. Цифровізація дозволяє знизити ризики в управлінні та нівелювати неповноту інформації при прийнятті рішень. При дотриманні норм інформаційної безпеки цифровізація здатна забезпечити зростання ефективності всіх управлінських процесів [2].

Розвиток інтернет – технологій формує унікальні умови для виникнення з працівниками і роботодавцями нових трудових відносин. Зокрема, у рамках технології Смарт-Стаффіngu реалізовані нові високотехнологічні підходи до залучення персоналу. Спеціалісти, що працюють в одній команді на загальний результат використовуються не одночасно, а послідовно, по певному графіку, а велика частина працівників може виконувати трудові функції у дистанційному режимі. Реалізація технології Смарт-Стаффіngu відбувається через розподільчу інтелектуальну Інтернет–b2b–платформу, за допомогою якої роботодавці на значній відстані залучають і перерозподіляють між собою доступні компетенції співробітників, а також заключають угоди з віддаленими працівниками за допомогою електронного документообігу[2].

В умовах цифрової економіки людський капітал та інформаційні технології відіграють вирішальну роль в забезпеченні сталого розвитку економіки. У зв'язку з цим підготовка висококваліфікованих фахівців з врахуванням потреб ринку та сучасних тенденцій розвитку цифрових технологій, ефективно впровадження яких супроводжується прискоренням економічного зростання, збільшенням кількості робочих місць, підвищенням якості послуг, набуває особливого значення. Щоб максимально використати потенціал цифрових технологій потрібні нові фахівці, що володіють сучасними знаннями, цифровими навиками, здатні до самонавчання, вирішення складних завдань в постійно змінюваному середовищі [3].

Прогресивний розвиток цифрових технологій в економічну діяльність є фактором збільшення її ефективності. Цифровізація надає великі вигоди для підприємств з точки зору реалізації обраних стратегій, зміцнення їх економічної безпеки та досягнення прозорості у веденні бізнесу. Це є актуальним для підприємств різних галузей економіки.

Література

1. Гудзь О. Є. Цифрова економіка: зміна цінностей та орієнтирів в управлінні підприємством. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2018. № 2(24). С. 4–12.
2. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2017. № 2. С. 13–17.
3. Пуцентейло П. Р., Гуменюк О. О. Цифрова економіка як новітній вектор реконструкції традиційної економіки. Інноваційна економіка. 2018. № 5–6 (75). С. 131–143.
4. Руденко М. В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. Економіка та держава. 2018. № 11. С. 61–65.

БОРОТЬБА З ІНФОРМАЦІЙНИМ ТЕРОРИЗМОМ ЯК ПРІОРИТЕТ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Інформаційна революція стала джерелом глобального економічного зростання, привела до суттєвого підвищення продуктивності в економіці, але, водночас, породила таке явище як кібертероризм. Терористи таємно проникають в комп'ютерні системи для занесення вірусів, викрадення конфіденційної інформації, виведення з ладу веб-сайтів, блокування роботи соціальних служб, що є предметом занепокоєння фахівців з комп'ютерної безпеки у всьому світі. Найнебезпечніші терористичні угруповання використовують інформаційні технології – комп'ютери, програмне забезпечення, телекомунікаційні пристрої, інтернет для організації та координації своєї діяльності. Як реальний приклад кібертероризму наведемо «кіберджихад» на підтримку Палестини, який ведуть проти ізраїльських та американських веб-сайтів хакери, які базуються в Пакистані.

Терористичні організації по всьому світі мають різне походження, ідеології та організаційні структури. Завдяки досягненням інформаційних технологій – збільшенні швидкості комунікації, зниженню її вартості, доступному зв'язку та об'єднанню комунікаційних та комп'ютерних технологій вони стають значно загрозливішими та менш прогнозованими для урядів та організацій протидії тероризму.

По-перше, новітні технології значно скорочують час проходження сигналу, даючи можливість різним терористичним групам підтримувати зв'язок і координувати дії. По-друге, інформаційні технології значно скорочують вартість зв'язку, забезпечуючи життєздатність законспірованим організаціям, які потребують інтенсивного обміну інформацією. По-третє, новітні технології значно розширили різноманітність видів інформації та її складність через інтеграцію комунікаційних та комп'ютерних технологій. Теле- і комп'ютерні конференції, групи новин, інтернет-чати, веб-сайти, електронні дошки оголошень, соціальні мережі дають користувачам повноцінний «горизонтальний» обмін інформацією без близької географічної присутності [1].

Терористи використовують ІТ для планування, координації та проведення операцій. Інтернет допомагає їх мобілізації, зростанню гнучкості, формуванню підгруп, зустрічам в цільових районах, проведенні операції, а потім, після припинення зв'язку, швидкому розсіюванню. Також терористичні організації захищають свої важливі інформаційні потоки за допомогою програм шифрування, приховують секретні дані в інших файлах, програмують мобільні на відповідь лише на один номер, шифрують їх номери, використовують авансові карти оплати, які купують анонімно для забезпечення безпеки комунікацій, залучають кошти за допомогою інтернету. Звичайно, комунікації електронними каналами становлять небезпеку, оскільки вона залишає цифрові «сліди».

Кібертероризм немає національних кордонів і останні події у світі демонструють значне зацікавлення Україною з боку кібертерористів. Три потужні віруси WannaCry, NotPetya і Operation дозволили відчути Україні всю небезпеку таких атак і лише вчасне реагування дозволило їх знешкодити. За сім місяців 2020 році в Україні зафіксовано близько 1 мільйон випадків кіберзагроз. Серед них – мережеві атаки, спроби мережевого сканування, WEB-атак, фішинг, DDoS-атаки, поширення шкідливого програмного забезпечення [2].

Україна сьогодні є активною учасницею антитерористичної коаліції, її безпекова стратегія в цій частині співвідноситься із Глобальною контртерористичною стратегією ООН та Контртерористичною стратегією ЄС.

З метою попередження можливих кібератак створено Національний координаційний центр кібербезпеки (НКЦК), спеціальний координаційний орган – Антитерористичний центр при СБУ, який визначає рівень терористичної загрози на основі узагальнення, аналізу, оцінки інформації, отриманої відповідними структурними підрозділами суб'єктів боротьби з тероризмом. Разом з РНБО ці структури покликані вживати всіх можливих заходів, спрямованих на запобігання кібертероризму на території України та усунення чинників, що сприяють його виникненню. З цією метою потрібен подальший обмін інформацією про кіберзагрози та інциденти у сфері кіберзахисту між НКЦК і українськими та зарубіжними компаніями для оперативного інформування, реагування, попередження можливих атак і взаємодопомоги; тісніша співпраця держави у сфері боротьби з кібертероризмом з міжнародними організаціями; інформаційне забезпечення суб'єктів боротьби з тероризмом в частині надання їм доступу до інформаційних ресурсів органів державної влади; посилення контролю за дотриманням законодавства у сфері боротьби з тероризмом.

Література

1. Bremer P. et al. Countering the Changing Threat of International Terrorism, Washington, D.C.: National Commission on Terrorism, 2000. URL: www.fas.org/irp/threat/commission.html (August 28, 2000).
2. В Україні в 2020 році зафіксували 1 мільйон кібератак – РНБО. URL: <https://ms.detector.media/kiberbezpeka/post/25227/2020-08-07-v-ukraini-v-2020-rotsi-zafiksuvali-1-milion-kiberatak-rnbo/>.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЗНАЧЕННЯ КІБЕРБЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі суспільного життя, ми можемо спостерігати процес глобальної інформатизації. Інформація перестала бути допоміжним елементом, наразі це суттєвий ресурс, який є певною мірою зброєю, яка не повинна призводити до кровопролиття, руйнування, але є ключовим чинником у вирішенні не лише внутрішніх конфліктів, але й зовнішніх [1].

Інформаційна безпека України – це захищеність державних інтересів, за якої забезпечується запобігання, виявлення і нейтралізація внутрішніх та зовнішніх інформаційних загроз, збереження інформаційного суверенітету держави і безпечний розвиток міжнародного інформаційного співробітництва [2].

Політика України щодо забезпечення інформаційної безпеки є важливою складовою політики національної безпеки. В її основі має бути системна превентивна (захисна) діяльність органів державного управління щодо надання гарантій інформаційної безпеки особі, соціальним групам, суспільству та державі в цілому. Аналіз свідчить про існування реальних загроз інформаційній безпеці України на рівні особистості, суспільства і держави [3].

Чимало вчених і фахівців вважають, що проблеми інформаційної безпеки постали “на повен зріст” лише у другій половині нинішнього сторіччя у зв’язку з розвитком інформатизації. І з-поміж численних проблем забезпечення інформаційної безпеки України виділяють наступні:

- засилля іноземної теле-, радіо-, друкованої продукції;
- зниження наукового потенціалу у галузі інформатизації, телекомунікацій та зв’язку;
- ще більш гострою є мовна проблема (так з усіх українських періодичних видань лише 20 % зареєстровані як україномовні);
- у зовнішньополітичній сфері однією з найвагоміших загроз інформаційної безпеки є поширення у світовому інформаційному просторі недостовірної інформації, що завдає шкоди національним інтересам України;
- відставання вітчизняних наукоємних і високотехнологічних виробництв, особливо в галузі комп’ютерно-телекомунікаційних засобів і технологій;
- відставання України від розвинутих країн за рівнем інформатизації соціогуманітарної сфери, насамперед системи освіти, охорони здоров’я соціального забезпечення, послуг культури;
- розголошення інформації, яка становить державну та іншу таємницю, а також конфіденційної інформації, що є власністю держави або спрямована на забезпечення потреб та національних інтересів суспільства і держави та інші [4].

Важливу роль для інформаційної безпеки України відіграє кібербезпека. Відповідно до законодавства України, кібербезпека – це захищеність життєво важливих інтересів людини й громадянина, суспільства та держави у процесі використання кіберпростору, яка забезпечує сталий розвиток інформаційного суспільства і цифрового комунікативного середовища, своєчасне виявлення, запобігання та нейтралізацію реальних і потенційних загроз національній безпеці України у кіберпросторі (ст. п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України»). Окремо схематично зазначимо про складові частини кібернетичної безпеки.

На жаль, Україна займає найнижчі місця у загальних рейтингах кібербезпеки, а саме: 51 місце за рейтингом дослідницької компанії Comparitech, 54 місце у рейтингу Global CybersecurityIndex, а також займає найнижчі позиції на рівні регіону Центрально-Східної Європи. У 2017 році через вірус NonPetya Україна втратила 0,5 % ВВП, що в грошовому еквіваленті – 14,914 млрд грн [5].

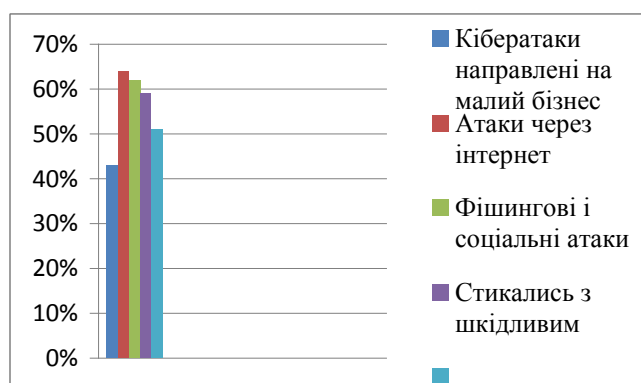


Рис. 1. Кібератаки у світі

Карантин не тільки змінив формат роботи багатьох компаній, комунікацій, формату ведення бізнесу, а і прискорив процес технологізації бізнесу, а разом з тим і збільшив ризики кіберзагроз. За оцінками Університету Меріленд, кожні 39 секунд у світі відбуваються кібератаки, зазначені на рис. 1 [6].

Слід також вказати, що жодна країна не може самостійно протистояти проблемам кібербезпеки, а тому необхідна тісна співпраця на міжнародному рівні з європейськими та структурами країн НАТО. Поряд із цим слід підвищувати рівень державно-приватної взаємодії в галузі кібербезпеки, та, як це зазначено в Рекомендаціях Європейського центру протидії кіберзлочинності (European Cybercrime Centre – EC3) [7].

У свою чергу для вирішення названих проблем України у інформаційній сфері необхідно, перш за все, впровадження послідовної державної інформаційної політики, залучення значних коштів і певні зміни у суспільній свідомості. Україна, як держава, повинна дбати про забезпечення ефективної політики у сфері інформаційної безпеки [4].

Проаналізувавши сучасний стан інформаційної безпеки України, можемо зазначити, що на сьогодні рівень забезпечення інформаційної безпеки не повною мірою відповідає ситуації в країні, а також потребам кожного громадянина і суспільства в цілому. Саме тому виникає потреба в подальшому розгляді даного питання, впровадження нових методів боротьби з інформаційними загрозами, а також створення цілісної, дієвої системи забезпечення інформаційної безпеки в Україні [1].

Література

1. Шепетівський І. А. Сучасні проблеми забезпечення інформаційної безпеки / І. А. Шепетівський // Теорія і практика сучасної науки. – 2017. – С. 119–121.
2. Громико І. О. Інформаційна безпека України / І. О. Громико, Т. І. Саханчук // Харківський Національний університет. – 2016. – С. 115–116.
3. Живко З. Б. Інформаційні загрози: суть і проблеми / З. Б. Живко, М. О. Живко // Львівський державний університет внутрішніх справ. – 2009. – С. 116–118.
4. Саврук М. В. Проблеми забезпечення інформаційної безпеки України / М. В. Саврук // Львівський національний університет ім. Івана Франка. – 2010. – С. 154–155.
5. Некраха Д. Кібербезпека. Новий підхід в Україні [Електронний ресурс] / Д. Некраха // Електронний портал: Український інститут майбутнього. – 2020. – Режим доступу: <https://uifuture.org/publications/kiberbezpechna-ukrayina-novuj-pidhid/>.
6. Амелін А. Кібербезпека. Новий підхід в Україні [Електронний ресурс] / А. Амелін // Електронний портал: Український інститут майбутнього. – 2020. – Режим доступу: <https://uifuture.org/publications/kiberbezpechna-ukrayina-novuj-pidhid/>.
7. Гуцалюк М. В. Актуальні питання забезпечення кібербезпеки України [Електронний ресурс] / М. В. Гуцалюк // Актуальні проблеми управління інформаційною безпекою держави. – 2018. – С. 55–57. – Режим доступу: http://academy.ssu.gov.ua/upload/file/aktualn_problemi_upravl_nnya_nformac_ycnoyu_bezpekoju_derzhavi.pdf.

В. А. ЛІТИНСЬКА, К. О. ПОЛЬОВА
Хмельницький національний університет

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ДЛЯ УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

На сьогоднішній день, проблемі розвитку цифрової економіки та трансформаційним процесам, що відбуваються в суспільстві під впливом цифровізації, приділяється значна увага.

Цифровий простір – надзвичайно ефективна система соціально-економічних відносин, а цифрові технології прямо впливають на її ключовий елемент – додану вартість. Проникаючи у багато сфер економічної діяльності, проекти цифрових трансформацій мають стимулювати залучення інвестицій, перетворення традиційних індустрій на ефективні, високотехнологічні конкурентоспроможні виробництва, а також формувати цілу низку нових можливостей для реалізації людського потенціалу [1, с. 51].

Цифрова економіка базується на інформаційно-комунікаційних та цифрових технологіях, стрімкий розвиток та поширення яких вже сьогодні впливають на традиційну економіку, трансформуючи її від такої, що споживає ресурси, до економіки, що створює ресурси.

Проблематика розвитку сфери цифрової економіки в Україні (економіки знань, або економіки великих даних) пов'язана з необхідністю застосування у бізнесі, управлінні та суспільному житті новітніх електронних технологій, послуг, інформатизації виробничих процесів, поліпшення цифрових навичок та компетенцій населення. Технології електронної ідентифікації особи, блокчейн, електронний банкінг наповнюють сучасне економічне життя новим змістом, базисом якого виступають нові знання та підготовлені фахівці.

Цифрова економіка в управлінні персоналом є новою, проте потенціал працевлаштування надзвичайно високий. Наразі переважна більшість компаній переходить в онлайн-простір, цифровізуючи всі свої бізнес-процеси – від набору персоналу до просування продукції на ринок та обслуговування клієнтів. Крім того, навіть державний сектор, який завжди сприймався як дуже консервативний, потребуватиме фахівців з економіки з потужними цифровими навичками, адже при органах влади уже зараз створюються цілі відділи цифрової трансформації, а адміністративні послуги максимально переходять у режим онлайн [2, с. 158].

Цифровізація суттєво розширює можливості для працевлаштування і подальшої роботи. Служби персоналу через онлайн-сервіси поширюють інформацію про наявні вакансії, дистанційно проводять співбесіди з кандидатами з різних куточків країни. Це дозволяє кандидатам в комфортних умовах проявити свої найкращі сторони, а рекрутерам – більш ретельно провести оцінювання претендентів. В цьому аспекті онлайн-формат економить час та зусилля підбору персоналу.

Цифровізація робочих місць підвищує ефективність виконання робочих завдань, адже працівники не витрачають купу часу на непотрібні уточнення від замовників або керівництва, без яких вони не можуть рухатися далі. Роботодавці очікують, що виконавець буде постійно доступний для професійної консультації, навіть на відстані – тому набуває популярності, особливо в умовах пандемії, так звана «getote» – зайнятість (дистанційна робота). До речі, і роботодавці мають зиск від такої роботи – скорочуються витрати на організацію офісного простору, дехто суттєво економить на скороченні офісних площ.

Це дозволяє «відв'язати» працівника від фізичного офісу і дати йому реальну можливість розібратися у питанні на місці. Тому важливо, щоб працівник володів «прокачаними» навичками цифрової комунікації в глобальному просторі, розумівся на особливостях роботи цифрових сервісів, наприклад, таких звичних додатках Google для вирішення професійних завдань, відповідних мобільних додатках, інструментах соціальних медіа [3].

Таким чином, працівники повинні володіти необхідними цифровими навичками, і не тільки за своїм фахом. Наприклад, сучасний економіст, окрім ґрунтовних професійних знань та навичок, має вміти користуватися сучасними комунікаційними технологіями, бути обізнаним у правилах безпечного електронного документообороту, а також вміти організувати виконання проєктів та роботи команди у цифровому просторі.

Література

1. Вертюк С. М., Пілінський В. В. Визначення пріоритетних напрямків розвитку цифрової економіки в Україні. Наукові записки науково-дослідного зв'язку. 2016. № 2 (42). С. 51–52.
2. Ляшенко В. І. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку : монографія / за заг. наук. ред. М. В. Рогоза. Київ : Ін-т економіки пром-сті, 2018. 252 с.
3. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.

В. В. ЛУК'ЯНОВА

Хмельницький національний університет

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА І ЗАХИСТ ІНФОРМАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Нові інформаційні технології вносять постійні зміни в робочі процеси підприємств і наше повсякденне життя. У кожній компанії є інформація, яка є конфіденційною. У деяких випадках вартість такої конфіденційної інформації в сотні разів перевищує вартість всієї інфраструктури підприємства (активного і пасивного устаткування локальної мережі, мережевих ресурсів для зберігання інформації, комплексних систем захисту інформації). Витік конфіденційної інформації, як правило, призводить до значних фінансових втрат, особливо при розробках нових технологій і продуктів. В даний час інформація перетворилася в товар, який можна придбати, продати, обміняти.

Слід зазначити, що у науковій літературі поки бракує єдиного консолідованого погляду на зміст поняття «інформаційна безпека». Для одних воно відображає стан, для інших процес, діяльність, здатність, систему гарантій, властивість, функцію.

Сороківська О. А. визначає інформаційну безпеку підприємства як суспільні відносини щодо створення і підтримання на належному рівні життєдіяльності інформаційної системи суб'єкта господарської діяльності [1].

Разом з тим, Цимбалюк В. дає наступне визначення – суспільні відносини щодо створення та підтримання на належному (бажаному, можливому) рівні життєдіяльності відповідної інформаційної системи, у тому числі підприємництва [2].

Аніловська Г. Я. одним із методів забезпечення інформаційної безпеки підприємства називає стандартизацію інформаційної структури інформаційної системи, елементами якої є форми існування і подання інформації у цілому, а зв'язками – операції перетворення інформації в системі. Стандартизація цього типу полягає у запровадженні єдиних правил введення, зберігання, аналізу, оброблення інформації [3].

Танцюра М. Ю. дане поняття трактує як відношення рівня інформаційного захисту до рівня інформаційних загроз; сукупність засобів та дій повноважених осіб спрямованих на захист інформаційних ресурсів та інформаційної інфраструктури даного підприємства в процесі обміну, обробки та зберігання інформації на всіх рівнях інформаційної системи підприємства [4, с. 5].

Крюков О. І. визначає «інформаційна безпека» – це суспільні правовідносини щодо процесу організації створення, підтримки, охорони та захисту необхідних для особи (людини чи юридичної особи, установи, підприємства, організації), суспільства і держави безпечних умов їх життєдіяльності; суспільні правовідносини пов'язані з організацією технологій створення, розповсюдження, зберігання та використання інформації (відомостей, даних, знань) для забезпечення функціонування і розвитку інформаційних ресурсів людини, суспільства, держави [5, с. 3].

Отже, інформаційна безпека – це захищеність мережевої інфраструктури і інформаційних систем від випадкового або навмисного втручання (внутрішнього або зовнішнього), крадіжки інформації та/або блокування робочих процесів, що завдають шкоди власникам і користувачам інформації.

Одним з найбільш ефективних методів оптимізації рівня інформаційної безпеки є конкретна програма державної політики у цій сфері, яка повинна формуватися відповідно до норм чинного законодавства.

Всі методи забезпечення інформаційної безпеки підприємства можна об'єднати у три групи: правові, організаційні та програмно-технічні [6].

Крім витоку конфіденційної інформації існують інші види інформаційних загроз, які спрямовані на часткову або повну зупинку робочих процесів в компанії, блокування оперативного доступу до необхідних зовнішніх і внутрішніх інформаційних ресурсів, зниження продуктивності мережевої інфраструктури або її повну зупинку, фізичне пошкодження окремих вузлів (елементів) комп'ютерної техніки.

Сучасні інформаційні системи складаються з великої кількості елементів і вузлів різного ступеня автономності. Так як всі елементи пов'язані між собою і обмінюються даними, то кожен з елементів може піддатися зовнішньому впливу або вийти з ладу.

Всі небезпечні впливи на сучасні інформаційні системи можна розділити на випадкові і навмисні, яким можуть піддається інформаційні системи.

Причинами випадкових впливів при експлуатації можуть бути: аварійні ситуації (відключення електроживлення, стихійне лихо); відмови і збої обладнання; помилки розробників програмного забезпечення; помилки в роботі обслуговуючого персоналу.

Найбільш поширеним видом навмисного впливу і порушення інформаційної безпеки є несанкціонований доступ до інформаційних ресурсів підприємства.

Отримавши несанкціонований доступ до інформаційних ресурсів компанії, порушник може здійснити розкрадання, зміна або знищення будь-якої доступної йому інформації.

Отже, можна виділити основні принципи забезпечення інформаційної безпеки сучасними системами:

1. Цілісність інформації, а саме захист від випадкового або навмисного впливу (внутрішнього або зовнішнього), збоїв при передачі між елементами мережевої інфраструктури, що ведуть до втрати інформації, зашита від неавторизованого створення або знищення даних.

2. Конфіденційність інформації, а саме надання доступу до ресурсів обмеженого доступу тільки певним користувачам, комплексний захист конфіденційної інформації від розкрадання, зміни та знищення.

3. Доступність інформації, а саме безперешкодний доступ всім авторизованим користувачам до всіх дозволених їм ресурсів відповідно до наданими правами доступу.

Таким чином, використання інформаційних технологій в підприємницькій діяльності хоча значно підвищує ефективність процесів, зменшує витрати на їх проведення, проте в той же час зумовлює виникнення нових загроз для функціонування підприємства. Отже, інформаційна безпека фактично відображається у ступені захищеності важливої для підприємства інформації від впливу дій випадкового або навмисного характеру, які можуть завдати збитків підприємству. Оптимальним варіантом забезпечення інформаційної безпеки є дотримання систематичного поєднання правових, організаційних та програмно-технічних методів у процесі управління підприємством.

Література

1. Сороківська О. А. Інформаційна безпека підприємства: нові загрози та перспективи [Електронний ресурс] / О. А. Сороківська, В. Л. Гевко. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2010_2_2/032-035.pdf.

2. Цимбалюк В. Інформаційна безпека підприємницької діяльності, визначення сутності та змісту поняття за умов входження України до інформаційного суспільства (глобальної кіберцивілізації) / В. Цимбалюк // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 3. – С. 88–91.

3. Аніловська Г. Я. Інформаційна безпека підприємства в умовах використання сучасних інформаційних технологій [Електронний ресурс] / Г. Я. Аніловська. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvntu/18_9/270_Anilowska_18_9.pdf.

4. Танцюра М. Ю. Забезпечення ефективності системи інформаційного забезпечення підприємства (на прикладі туристичних підприємств АР Крим) : автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук: 08.00.04// М. Ю. Танцюра. – Сімферополь, 2012. – 21 с.

5. Крюков О. І. Інформаційна безпека держави в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / О. І. Крюков // Державне будівництво. – 2007. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_2_12.

6. Гриджук Г. С. Систематизація методів інформаційної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Г. С. Гриджук. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vntu/2009_19_1/pdf/64.pdf.

Л. С. ЛЮБОХИНЕЦЬ, Є. М. ШПУЛЯР

Хмельницький національний університет

ДОПОВНЕНА РЕАЛЬНІСТЬ ТА ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ В БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

В умовах третьої хвилі глобалізації важливу роль в розвитку країн відіграє цифрова економіка, найголовнішим фактором якої є інформація та знання, а також шляхи доступу до них. За даними Всесвітнього економічного форуму частка цифрової економіки у загальносвітовій економіці перевищує 20 % і стрімко зростає, більше 60 % світових компаній працює над впровадженням своєї стратегії digital-трансформації, так як цифрова економіка має включати три основні компоненти, серед яких підтримуюча інфраструктура (цифрова інфраструктура, апаратне та програмне забезпечення, телекомунікації та мережі), e-business (ведення господарської діяльності та будь-яких інших процесів через комп'ютерні мережі) та e-commerce (дистрибуція товарів через Інтернет) [1]. Цифрова трансформація означає інтеграцію цифрових технологій у всі сфери бізнесу, що призведе до принципових змін суспільного розвитку, форм господарювання, ефективного забезпечення цінностей та досягнення власних та спільних, економічних та соціальних цілей швидше, дешевше та з новою якістю.

Доповнена реальність (в перекладі з англійської *augmented reality* або AR) – це новітні технології, які дозволяють за допомогою цифрових даних доповнювати фізичний світ 3D-елементами в режимі реального часу. Від VR, віртуальної реальності, доповнена відрізняється тим, що не створює нове середовище, а розширює його. AR використовує середовище навколо нас та просто накладає поверх нього певну частинку віртуальної інформації, наприклад графіку, звуки та реакцію на дотики, тобто віртуальна інформація використовується як додатковий корисний інструмент, що забезпечує допомогу в повсякденній діяльності.

За прогнозами Statista, обсяг світового ринку доповненої реальності може зрости на 195 млрд дол. США з 3,5 млрд дол. у 2017 році до більш як 198 млрд дол. США в 2025 році (рис. 1) [2].

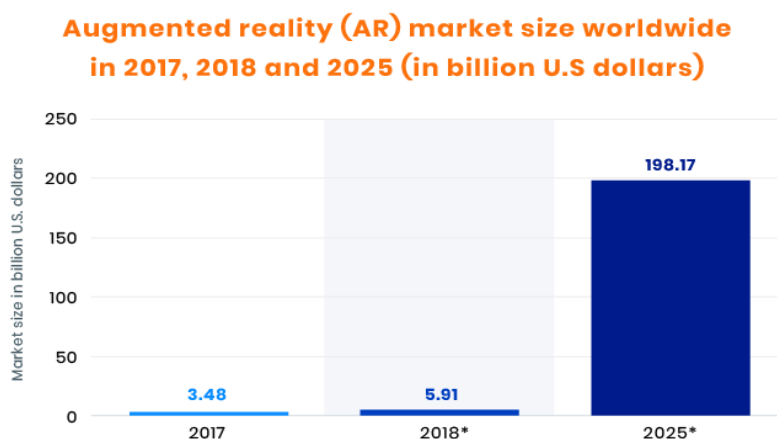


Рис. 1. Обсяг ринку доповненої реальності [2]

До основних типів доповненої реальності відносять:

1. Доповнена реальність, що базується на *маркерах* (технології розпізнавання зображень). Саме такий вид доповненої реальності найчастіше використовують для навчання, розміщуючи маркери на сторінках підручників, пропонується дослідити певні процеси та явища в рамках STEM-проектів чи звичайних занять.

2. *Безмаркерна* доповнена реальність (координатно-, або GPS-орієнтована), тобто щоб отримати дані про місцезнаходження суб'єкта, може використовуватися система глобального позиціонування (GPS – Global Positioning System), цифровий компас, датчик швидкості або акселерометр, якими оснащені смарт-

фони та планшети. Найпоширеніші випадки використання даного типу доповненої реальності – це позначення напрямків, пошук потрібних місць, таких як кафе чи офіс, або ж у додатках, що орієнтовані на місце розташування.

3. Доповнена реальність що базується на *проекції*, яка працює шляхом проектування світлових проєкцій на фізичні поверхні із застосуванням плазмової технології, завдяки якій можна створювати тривимірні проєкції в просторі.

4. Доповнена реальність, що базується на *VIО*. Візуальна інерціальна одометрія (Visual Inertial Odometry) – це технологія, яка допомагає відслідковувати позицію та орієнтуватися в просторі за допомогою сенсорів та камери. Завдяки цьому можливо створити точну 3D-модель простору навколо пристрою, оновлювати її в реальному часі, визначати в ній положення, передавати ці дані всім додаткам та накладати поверх неї додаткові шари. За допомогою цієї технології можна вимірювати відстані, вставляти різноманітні об'єкти в інтер'єр та взаємодіяти з ними. Серед компаній, що використовують VIО компанія Google в своєму Project Tango та компанія Apple в ARKit [3].

Сферами використання доповненої реальності є освіта, медицина, авіація, маркетинг, туризм, дизайн, ігри. Одна із перших компаній, що почала використовувати доповнену реальність в 90-х роках ХХ ст. була корпорація Boeing для полегшення роботи складальникам літаків. Для цього використовувались спеціальні шоломи з вбудованими напівпрозорими дисплейними панелями, на які виводились креслення, інструкції, таблиці і все це було пов'язане з портативними комп'ютерами.

Технологію з моменту винаходу застосовували у збройних силах провідних країнах світу через використання різноманітних тактичних засобів доповненої реальності (для екіпажів літаків, вертольотів, суден, бойових машин, танків, в екіпіровці солдат тощо). Super Cockpit представили систему доповненої реальності для пілотів, відповідно до якої в поле зору льотчиків виводилась інформація для швидкого прийняття рішень. Далі були розроблені AR-інтерфейси для управління польотами [4].

В освітній сфері додаток Google Expeditions може зробити навчання більш інтерактивним за допомогою спеціальних турів, в яких студенти можуть розглядати різноманітні об'єкти, поки викладач про них розповідає. В навчальному процесі останнім часом часто використовують наочне уявлення про предмет дослідження за допомогою 3D-технологій

Один із найбільших виробників меблів, компанія ІКЕА, пропонує споживачам самостійно моделювати інтер'єр кімнати, використовуючи програму, яка сама визначає оптимальний розмір віртуальних меблів, орієнтуючись на параметри кімнати.

Також бізнес використовує AR не тільки для прибутку, а й для залучення до більш серйозних проблем. Так, проєкт Coca-Cola і WWF (Фонд дикої природи) – стенд в музеї науки (Лондон), де відвідувачі спостерігали за білими ведмедями, привернув увагу громадськості до проблем Арктики і до компанії.

Отже, доповнена реальність мотивує споживачів взаємодіяти з продуктом, відтворює доповнений контент та додає елементи гейміфікації до практичного досвіду. AR не створює нову реальність, а перетворює існуючу в більш інформативну.

Література

1. Прогноз розвитку світової економіки до 2030 р. Український інститут майбутнього [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://strategy.uifuture.org/prognoz-rozvitku-svitovoi-ekonomiki-do-2030e.html>.
2. Шанхонг Лю Объем рынка дополненной реальности в мире, 2017–2025 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.statista.com/statistics/897587/world-augmented-reality-market-value/>.
3. Доповнена реальність, або AR-технології, як це працює? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://thefuture.news/page1837780.html>.
4. Доповнена реальність (Augmented Reality, AR) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://lookinar.com/rozyasnennya/dopovnena-realnistaugmented-reality-ar/>.

А. В. МЕЙШ

Хмельницький національний університет

ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЕЙ ДИНАМІКИ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

У цифровій економіці змінюється як характер праці, так і вся система трудових відносин. Цифрові технології створюють специфічний процес праці, вносять суттєві зміни до її елементів: предмета, засобів, технологій, організації та результатів праці. У сучасній інформаційній економіці саме інформація є предметом праці. Особливістю цифрового ринку праці є його глобальний характер. Цифровий ринок праці

передбачає взаємодію роботодавця з працівником на цифровій платформі в режимі віддаленої праці. Працівник може бути працевлаштований дистанційно поза територіальними і країновими кордонами всюди, де дозволяють його конкурентоспроможність і умови праці. Говорити про появу специфічного сегменту ринку праці дозволяє сегментація глобального ринку за ознакою обов'язкового використання інформаційно-комп'ютерних технологій на всіх стадіях трудової діяльності: пошук роботи, отримання замовлення, його виконання, передача результату праці та отримання винагороди. Засобами праці виступають цифрові пристрої, такі як: комп'ютери, планшети, мобільні телефони, камери тощо. Первісна інформація, необхідна для здійснення трудової діяльності, фіксується у цифровій формі. На інформацію спрямована діяльність фахівця, який, завдяки своїм знанням, досвіду і вмінню продукувати інновації, вносить до неї зміни.

Таким чином в узагальненому вигляді:

– цифровий ринок праці – це специфічний сегмент глобального ринку праці, на якому формуються дистанційно попит і пропозиція на трудові цифрові послуги, при цьому взаємодія його суб'єктів відбувається винятково з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій;

– цифрова зайнятість – це корисна і доцільна діяльність економічно активного населення за допомогою використання інформаційно-комп'ютерних технологій, результатом якої є інформаційний продукт, а сама діяльність спрямована на задоволення суспільних і особистих потреб і є економічно вигідною як для працівників, так і роботодавців. Пропозиція робочої сили і попит на неї фіксується на спеціальних онлайн-платформах, де також формуються умови найму, оплати і оцінка результатів праці.

Головною відмінністю цифрового ринку є те, що взаємодія суб'єктів цифрового ринку праці відбувається через різні онлайн-платформи, які є місцем зустрічі для працівників і роботодавців, а також місцем узгодження винагороди за надані послуги. Товаром, який реалізується на цифровому ринку праці, є трудова послуга, створена за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій.

Цифровий ринок праці характеризує високий рівень гнучкості, що пов'язано з практично необмеженим рівнем трудової мобільності. При цьому головною особливістю мобільності цього сегмента ринку праці є її віртуальність. Тобто рух робочої сили відбувається без її фізичного переміщення з однієї точки світу до іншої. Фахівці виокремлюють формування нового типу мобільності – цифрової, яка відбувається без фізичного переміщення робочої сили, що значною мірою дає можливість скорочувати витрати на її утримання роботодавцю [1].

Глобалізація та інформаційні технології підвищують рівень конкуренції, з одного боку, а з іншого – посилюють конкурентні переваги індивідів з якісною освітою, високим рівнем професіоналізму, талантом, відповідальністю і готовністю вирішувати нестандартні завдання. На цифровому ринку праці найбільше затребуваною стає інтелектуальна праця, що пов'язано зі специфікою послуг, що надаються. Носії людського капіталу отримали новий рівень свободи і можливості для самореалізації, а роботодавці – доступ до інтелектуальних ресурсів усього світу.

Цифровий ринок праці сприяє формуванню інноваційної зайнятості. Носії інноваційного людського капіталу – це індивіди, які постійно вдосконалюють свої знання, професійні навички і використовують їх для продукування новацій в будь-якій сфері діяльності з використанням ІКТ.

Цифровий ринок праці характеризується високим рівнем динамічності. Виділяють чотири моделі динаміки ринку праці, залежно від співвідношення факторів: інтенсивність відновлення робочої сили (висока, низька) та інтенсивність відновлення робочих місць (висока, низька) [2]:

– модель з високим обігом робочої сили, коли ринок праці демонструє здатність до швидкого оновлення структури робочих місць. Моделі відповідає та його частина, де зосереджений інноваційний людський капітал, який займається продукуванням новацій, дослідженням і науковими розробками. Трудові послуги в цьому сегменті ринку характеризуються високим рівнем інтелектуальності, а результат залежить від умінь індивіда продукувати інновації, працювати з динамічними інформаційними потоками, приймати нестандартні рішення. Роботодавці для більш ефективного використання людського потенціалу змушені інвестувати у придбання і розробку нових технологій;

– модель «стріла» передбачає, що ринок праці здатний безпосередньо, без відхилень просуватися до нової структури зайнятості, яка формується зрушеннями в попиті, що змінилися технологічними та інституційними умовами. Ця модель охоплює зайнятих дистанційним сервісним обслуговуванням. Для нього первинним є поліпшення технології трудової діяльності, оскільки вона дозволяє роботодавцю підвищувати прибуток, внаслідок чого трансформується і структура зайнятості;

– модель, за якої ринок праці навіть за умов певних трансформацій не просувається до нової, більш ефективної структури зайнятості, а якщо і просувається, то вкрай повільно;

– модель «застойного» ринку праці, на якому практично не спостерігається ні руху працівників через наявні робочі місця, ні переливання робочих місць з неефективних виробництв в ефективні.

За рівнем динамічності цифровий ринок праці відповідає двом першим моделям.

При цьому окремої уваги заслуговують поява і розвиток віртуального (електронного) ринку праці, що дозволяє значно розширити можливості суб'єктів праці, забезпечити альтернативні сфери професійної і особистісної самореалізації, включити соціально незахищені верстви населення до процесу професійного розвитку. У результаті активного вдосконалення і поширення Інтернет-технологій сформувалася глобальна

соціально-економічна мережа і абсолютно нові віртуальні організації, що працюють в Інтернет-просторі завдяки розвитку цифрових технологій.

Саме з поширенням Інтернету стали з'являтися представники нової категорії працівників – Інтернет-працівники, які побачили у глобальній мережі не лише спосіб отримання і передачі інформації, але й майданчик для побудови індивідуальної кар'єри. Зацікавленість у подібній формі організації праці властива не тільки незалежним професіоналам, але й компаніям і державним органам, які вбачають у віддаленій зайнятості спосіб економії. Така зайнятість може бути неповною, строковою, надлишковою (понадзайнятість), неформальною, або тіньовою, а також постійною, безстроковою і офіційно зареєстрованою.

Важливо відзначити, що маючи високий потенціал, Інтернет-зайнятість реалізується найбільшою мірою у сфері ІТ та роботі з текстами, тоді як в інших напрямках ще відбувається процес віртуалізації. Проте така форма зайнятості є нормальною для одних галузей і нестандартною для інших.

Другий сегмент глобального ринку праці сьогодні – традиційний ринок, який є сукупністю взаємовідносин покупців і продавців трудових послуг, формування попиту і пропозиції поза межами цифрової сфери. На традиційному ринку праці взаємодіють реальні працівники і ті, хто шукає роботу на підприємствах і в організаціях, які виробляють товари або надають послуги. Зустрічі роботодавців і працівників відбуваються у кадрових агентствах, відділах з персоналу підприємств (організацій), службах зайнятості.

Дедалі більшого поширення набуває теза про те, що «той, хто організовує виробництво в умовах соціальної ринкової економіки з дорогим страхуванням на випадок хвороби і безробіття, скоро не зможе змагатися з конкурентами». «Не можливо не погодитись з висновками фахівців, які говорять про поступове скорочення традиційної зайнятості на постійній основі з повним робочим днем. По факту наразі ми є свідками завершення епохи суспільства найманої праці з характерним для нього безперервним трудовим стажем: «у цілому, традиційна форма роботи, заснована на зайнятості протягом повного робочого дня, чітко окреслених професійних позиціях і моделі просування щаблями кар'єри протягом життєвого циклу повільно, але вірно розвивається» [3].

Проте, більш реалістичною видається точка зору, згідно з якою нова господарська модель не заміщає собою традиційну реальну економіку, а співіснує поряд з нею як окремий сегмент. Але за відходу від традиційної моделі роботи держава, в кінцевому підсумку, ризикує втратити значну частину податків, одержуваних з доходів населення, що призведе до помітних проблем у податковій системі, якщо така політика не буде адаптована соціально. Вірогідним є ефект, який торкнеться ринків, що розвиваються.

Література

1. Азьмук Н. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда / Н. Азьмук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2015. – Вип. 5. – С. 38–43.
2. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы [Электронный ресурс] / Бехтель М. – 2000. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-buduschem-truda-i-buduschem-bez-truda-futurologicheskie-diskussii/viewer>.
3. Кастельс М. Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем [Электронный ресурс] / М. Кастельс // Информационная эпоха: экономика, общество и культура / [пер. с англ. ; под ред. О. Шкаратана]. – 2000. – Режим доступа: https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/04.php.
4. Contingent and Alternative Employment Arrangements. May 2017. Bureau of Labor Statistics, Department of Labor, 2018. URL: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>;
5. Ben G., Holtz-Eakin D., Rinehart W. The Gig Economy: Research and Policy Implications of Regional, Economic, and Demographic Trends. American Action Forum and Aspen Institute's Future of Work Initiative, 2017. URL: <https://www.americanactionforum.org/research/gigeconomy-research-policy-implications-regional-economic-demographic-trends>.

С. В. МОРОЗ

Хмельницький національний університет

ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА В СВІТІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасна економічна ситуація вимагає створення ефективної цифрової економіки, яка стає одним з найважливіших факторів розвитку національного господарства, її впровадження в традиційні галузі господарювання має величезний вплив на сталий розвиток і конкурентоспроможність підприємств.

Цифрова економіка стрімко витісняє старий уклад у всіх сферах діяльності сучасного суспільства. Трансформується приватне життя і робочі місця, з'являються нові професії та інструменти взаємодії. В епоху настільки масштабних перетворень все більшу актуальність набуває проблема інформаційної безпеки в організаціях.

Цифрова економіка є важливим двигуном впровадження інновацій та розвитку підприємницького сектора економіки і має великий вплив на всю економіку в цілому. Невід'ємною частиною сучасної світової економіки, на даному етапі часу, є інтернет економіка, яка в умовах глобалізації та активізації інноваційних процесів заслуговує особливої уваги.

Однак, крім ряду переваг, цифрова трансформація несе і певні ризики які, як правило, полягають в тому, щоб певна частина інформації, що стосується їх економічних, політичних та інших сторін діяльності, конфіденційні комерційні та персональні дані були б постійно легко доступні і в той же час надійно захищені від неправомірного використання. Перекручення, фальсифікація, знищення або розголошення певної частини інформації, так само як і дезорганізація процесів її обробки і передачі, завдають серйозної матеріальної і моральної шкоди. Таким чином, вкрай гостро постає питання забезпечення інформаційної безпеки як різних держструктур, так і персональних даних та комерційних організацій

Сьогодні ми знаходимося на порозі четвертої промислової революції або Індустрії 4.0, яку характеризують три базові складові: все в «цифрі», нові матеріали і нові системи управління [2, с. 14]. Сукупність цих елементів визначає перехід до цифрової економіки. Слід зазначити, що революція в будь-якій системі передбачає широкомасштабні якісні зміни, які вимагають відмови від попереднього стану. Тому дуже важливо розуміти, що цифрова економіка – це не проста автоматизація виробничих процесів, а кардинальні структурні зміни, що зачіпають, в тому числі, відносини між учасниками системи. В основу цифрової економіки закладені великі дані. За своєю суттю – це прогностична економіка. Ми з вами вступаємо в нову еру, коли випуск тієї чи іншої продукції буде максимально індивідуалізований. Нас чекає зміна моделі споживання, де цінність визначається реалізацією в товарі індивідуальних потреб. Іншими словами, якщо сьогодні конвеєр випускає тисячу типових стільців, то завтра, в наслідок відповідної трансформації, кожен стілець буде проведений в суворій відповідності до індивідуальних переваг споживача. Цифрова економіка також видозмінює принципи конкуренції. Боротьба йде не стільки за переділ існуючих ринків, скільки за формування нових, де конкурують не товари і технології, а системи управління, які спираються на цифрові платформи.

На сьогоднішній день, в світі є три основних напрями розвитку економіки майбутнього: американський – «digital есоному», китайський – «інтернет економіка» і європейський – «цифрова економіка».

Забезпечення економічної та інформаційної безпеки пов'язане з рішенням правових, економічних і правоохоронних завдань, спрямованих на захист економічних інтересів та прав власності.

В Україні найчастіше з атаками стикаються банки та органи влади. При цьому спецслужби відзначають збільшення кількості спроб хакерських атак на інформаційну інфраструктуру критично важливих об'єктів України, в тому числі, в енергетиці та на транспорті [3].

З метою забезпечення економічної безпеки, в рамках своєї діяльності, підприємницькі структури розробляють заходи спрямовані на протидію економічним правопорушенням і злочинам. Розвиток тенденції у використанні інформаційних технологій приводять до бурхливого зростання числа загроз і ризиків у секторі інформаційної безпеки. Можливість обробки більшої частини даних в електронному вигляді сприяла розширенню переліку загроз, які пов'язані з розголошенням, розкраданням і псуванням інформації, що може принести великі матеріальні та репутаційні ризики для господарюючого суб'єкта.

Таблиця 1

Загрози для внутрішньої інформації підприємства [1, с. 56]

Види загроз	Характерні риси
Характер загроз пов'язаних з конфіденційністю інформації та програмного забезпечення	Нелегальний доступ до даних. Витік інформації
Ризики пошкодження файлів та інформації	Атаки хакерів, які в кінцевому підсумку, можуть спричинити за собою спотворення і втрату інформації
Ризики і загрози доступності інформації	Недоступність використання інформації законним користувачем
Відмова від виконання транзакцій	З метою уникнення відповідальності відмова користувача від інформації, що передається їм же інформації

Проблема забезпечення інформаційної безпеки бізнесу має багато аспектів, але всі вони так чи інакше об'єднані необхідністю стандартизації прийнятих рішень – своєрідною платою за подолання «прокляття розмірності», що породжується складністю керування процесів.

Для побудови ефективної системи безпеки повинна працювати розгалужена інформаційна інфраструктура, що дозволяє отримати своєчасний і безпечний доступ до інформації, якої потребує персонал. Сьогодні, загрози інформаційному середовищі з'являються в нових формах і вигляді, тому, вкрай важливо мати уявлення про зміни в інформаційній інфраструктурі.

Література

1. Гриценко В. И. «Умное предприятие» как базовый объект цифровой экономики / В. И. Гриценко, Л. А. Тимашова // УСИМ. – 2018. – № 5. – С. 54–61.

2. Карчева Г. Т., Огородня Д. В., Опенько В. А. Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки. *Фінансовий простір*. 2017. № 3 (27). С. 13–21.

3. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://minfin.com.ua/ua/2018/01/17/31946820>.

С. В. МОРОЗ, А. В. МЕЙШ
Хмельницький національний університет

РИЗИКИ І ЗАГРОЗИ НАЦІОНАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ У ЗВ'ЯЗКУ З РОЗВИТКОМ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Для забезпечення безпеки країни необхідно виділити ті реальні і потенційні деструктивні чинники безпеки, які виступають як потенційні загрози.

Цифрова економіка наразі пов'язана з розвитком ряду наскрізних технологій, таких як великі дані, нейротехнології, штучний інтелект, системи розподіленого реєстру (блокчейн), промисловий Інтернет і сенсорика.

Оцифрування будь-яких видів діяльності супроводжується збільшенням обсягу інформації, що зберігається, передається і оброблюваної інформації, що несе загрозу захисту конфіденційних даних, зокрема персональних даних користувачів. В даний час виникає проблема захисту великих призначених для користувача даних, тобто різномірної інформації про поведінку користувачів, яка збирається в мережі пристроями і сервісами протягом тривалого часу. Такі дані, хоча спочатку і не є персональними, при додатковій обробці дозволяють виокремлювати персональні дані користувачів [1].

Впровадження технології штучного інтелекту розглядається як один із стимулів розвитку бізнесу і економіки в цілому. Однак використання нейронних мереж, що самі навчаються як основного способу реалізації даної технології породжує абсолютно нові, не аналізовані раніше типи загроз [2]. В даний час тільки зароджується галузь досліджень, пов'язана із забезпеченням безпеки процесів навчання і функціонування нейронних мереж, які самі навчаються. Оскільки нейронна мережа визначається як вихідним кодом, так і даними, що надійшли в неї в процесі навчання, можливі ситуації, коли порушник впливає на процес навчання, намагаючись сформувати вхідні дані, які будуть класифіковані неправильно, або в процесі навчання надає спеціальним чином сформовані дані, що призводять до неправильного навчання мережі. Поки немає ефективних методів протидії таким атакам.

Широко обговорювана сьогодні технологія блокчейн є яскравим прикладом спроби пошуку нових парадигм взаємодії в цифровому світі. Прикладом застосування блокчейна є криптовалюта. Відповідно, функціонал систем, його використовують, і в цілому їх архітектура в класичному її розумінні сформовані саме з даної сфери застосування. Спроби ж застосування блокчейну в інших сферах, пов'язаних з існуючими фінансовими і правовими відносинами (реєстрація прав, контроль за рухом товарів і ін.). Наштовхується на неадекватність такої архітектури і необхідність її зміни.

Найбільшою вразливістю блокчейну є сама постановка питання про те, як впровадити блокчейн. Для більшості сучасних варіантів його застосування відповідь на питання, чи можливо реалізувати аналогічну систему без блокчейну, буде позитивним.

У разі використання його (частково) централізованих варіантів інформаційні системи близькі за своїми функціональними характеристиками до вже використовуваним в даний час.

Теоретичний аспект інформаційної безпеки пов'язаний із загальною науковою невиписаністю обґрунтування безпеки протоколів консенсусу. Більшість з них пов'язано з відсутністю керуючого центру і засноване на впливі на мережеві протоколи і зміні параметрів внутрішнього трафіку мережі.

В цілому поки до кінця не зрозуміло, яким повинен бути безпечний протокол консенсусу з тим, щоб забезпечувати стабільне функціонування блокчейн-системи тривалий час з урахуванням можливого впливу порушників.

Питання про довірену внесення інформації в блокчейн безпосередньо стикається з поняттям Інтернету речей. Незважаючи на довгу історію, ключові питання безпеки в цій галузі досі не вирішені. Широко відомі приклади критичних атак на пристрої, що підключаються до мережі Інтернет.

При цьому багато принципів забезпечення безпеки, широко використовуваних в класичній криптографії, не працюють в світі Інтернету речей: можливість доступу порушника безпосередньо до пристрою ускладнює використання секретних ключів, зберігання сертифікатів ключів захищеним чином.

Найбільш складним питанням для Інтернету речей є широко використовуються криптографічні протоколи, які потребують передачі істотних обсягів службових полів, що найчастіше вкрай небажано для пристроїв з обмеженими ресурсами [3].

Біометрична ідентифікація в даний час є ще однією з активно обговорюваних технологій. Однак система біометричної ідентифікації, що складається з підсистем зчитування біометричного способу, обробки

біометричного способу, зберігання біометричних даних, порівняння та прийняття рішення, в силу своєї складності і різноманітності використовуваних механізмів дозволяє порушникам реалізовувати нові вектори атак.

Можна виділити наступні проблемні моменти:

- залежність точності розпізнавання від задіяних ресурсів і характеристик апаратури;
- можливість створення штучних біометричних образів;
- можливість синтезу біометричних параметрів (наприклад, при віддаленій біометричній ідентифікації);
- навмисна модифікація біометричних характеристик;
- складність збереження біометричних характеристик в таємниці та їх невідчужуваність в разі компрометації;
- вплив реальних умов експлуатації на якість розпізнавання;
- можливість витоку або зміни збережених біометричних параметрів [3].

Важливо, що для біометрії, як ні для якої іншої технології, розвиток методів розпізнавання тягне за собою відповідне розвиток загроз. У зв'язку з цим розглядати біометрію виключно в якості єдиної альтернативи існуючим методам ідентифікації недоцільно.

Питання невідчужуваності біометричних даних вимагає розробки жорстких заходів забезпечення безпеки їх обробки і зберігання операторами, особливо при реалізації розроблюваної в даний час національної біометричної платформи.

Література

1. Штучний інтелект : вчора, сьогодні, завтра [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.victoria.lviv.ua/html/ai/lecture/00.doc.
2. Штучний інтелект може бути більш небезпечним, ніж ядерна зброя – вчені [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.unian.ua/science/1031028-shtuchniy-intelekt-moje-buti-bilsh-nebezpechnim-nij-yad-erna-zbroya-vcheni.html.
3. Элон Маск. С искусственным интеллектом мы «вызываем демона» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.vsedela.ru/index.php?topic=1778.0.

О. С. ПЕТРИЦЬКА

Хмельницький національний університет

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ЯК ОСНОВА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечити економічну безпеку підприємства не можливо без належного інформаційного забезпечення. В цьому процесі важливу роль має належна система організації бухгалтерського обліку.

Бухгалтерський облік – основа інформаційної системи підприємства, найважливіший інструмент для прийняття управлінських і фінансових рішень як всередині організації, так і зовні, при цьому забезпечує життєдіяльність таких функцій, як інформаційна, планування, контролю, аналізу і безпеки.

Нестача інформації не дає змоги отримати чітке уявлення про стан досліджуваного об'єкта, доводиться інтуїтивно доповнювати її можливими варіантами. А надмірна кількість інформації заважає швидкості обробки і осмислення, вимагає додаткових витрат часу і праці, не завжди вдається вичислити головне, вловити закономірності та тенденції, встановити причинно-наслідкові зв'язки, внаслідок чого можливі хибні висновки, необґрунтовані рекомендації.

Таким чином постійно зростає необхідність у нових підходах до управління підприємством як складною системою. Це є одним з ключових напрямів стабілізації вітчизняної економіки в цілому. Підприємства мають використовувати передові технології в управлінні щоб підвищувати рівень власної прибутковості та стійкого функціонування у довгостроковій перспективі.

Критерієм ефективного управління сучасними підприємствами є максимальне задоволення якісною і корисною бухгалтерською інформацією усіх учасників виробничо-господарського процесу.

Виникає необхідність захисту інформації від несанкціонованого доступу до неї, боротьби з промисловим шпигунством та збереження комерційної таємниці. Саме тому важливим питанням є організація належної інформаційної безпеки підприємства, яка можлива лише за умови формування в системі обліку правдивих і достатніх інформаційних масивів які можна використовувати для оцінки фінансових результатів підприємства. Сформувані вказані масиви даних можливо лише за умови належної організації обліку на підприємстві.

Організація бухгалтерського обліку передбачає створення певної системи, яка б давала можливість фіксувати дані господарських операцій, здійснених на підприємстві, опрацьовувати їх, відображати в системі облікових реєстрів та отримувати зведену інформацію у вигляді фінансової звітності. Така інформація не-

обхідна для прийняття своєчасних та ефективних управлінських рішень, тому облікова система на підприємстві має бути організована з урахуванням особливостей діяльності конкретного господарюючого суб'єкта [1].

Якщо якість управлінських рішень суб'єктів господарювання залежить від якості облікової інформації, то для її підвищення, сприятиме виважений процес вибору форми організації ведення бухгалтерського обліку, тому, що самостійне ведення обліку або залучення сторонніх осіб потребує від суб'єктів господарювання різних витрат на організацію ведення обліку, впливає на можливість отримання оперативної та своєчасної облікової інформації, а також на рівень її конфіденційності. Тому виникає необхідність розробки теоретичних та практичних пропозицій щодо визначення форми організації бухгалтерського обліку.

Керівництву підприємства в сучасних умовах слід зробити систему бухгалтерського обліку інструментом стратегічного управління. Стратегічне управління в умовах глобалізації економіки репрезентує новий етап розвитку стратегічного обліку, який, використовуючи зовнішню і внутрішню інформацію, покликаний забезпечити керівництвом підприємством необхідною інформацією для прийняття стратегічних управлінських рішень [2].

Необхідно зазначити, що ефективність систем обліку визначається її впливом на результати діяльності підприємства. Методи бухгалтерського обліку мають розглядатися з точки зору їх впливу на досягнення цілей підприємства. Система обліку має відповідати стратегії підприємства.

Отже, передумовою подальшого розвитку бухгалтерського обліку в Україні може бути перегляд теоретичних основ бухгалтерського обліку, перегляд вимог до фінансової звітності, безперервна професійна освіта, активна позиція бухгалтерської спільноти.

Література

1. Фабіянська В. Сутність організації бухгалтерського обліку / В. Фабіянська // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2014. – Вип. 19(2). – С. 214–222.
2. Шевчук В. Р. Стратегічний управлінський облік як система інформаційної підтримки конкурентної стратегії підприємства / В. Р. Шевчук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 722. – С. 281–285.

О. В. ПОПЛАВСЬКА, В. Ю. КОЗЕНКО
Хмельницький національний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ПОЛІТИКИ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

У сучасному суспільстві інформація стала одним із найважливіших стратегічних ресурсів, що забезпечує подальший розвиток підприємства. Саме тому інформація, як і решта ресурсів, потребує особливого захисту. Проблема інформаційної безпеки набула особливого значення в сучасних умовах широкого застосування автоматизованих інформаційних систем. У зв'язку із зростаючою роллю інформаційних ресурсів у житті сучасного суспільства, а також через реальність численних загроз проблема інформаційної безпеки вимагає до себе постійної і значної уваги. [3, с. 156].

Проблематика системи інформаційної безпеки держави у різних аспектах досліджувалась у наукових працях відомих зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема основу цієї статті склали наукові пошуки О. Баранова, В. Брижка, Б. Герга, В. Горбуліна, С. Ларіна, Є. Мануйлова, І. Панової, В. Пилипчука, Г. Ситника, Р. Яргера та інших дослідників. [6, с. 73].

Прорив інформаційних технологій наприкінці ХХ – на початку ХХІ сторіччя викликав у світі значні системні перетворення, що дали можливість сформуватись і розвинутись принципово новим і невід'ємним глобальним субстанціям – інформаційному простору та інформаційному суспільству. Неконтрольоване поширення та необмежене застосування провідними країнами світу інформаційного простору як арени дій у процесі сучасного інформаційного протиборства поступово привело до уразливості інформаційної сфери цих країн до впливу внутрішніх і зовнішніх кібернетичних втручань та загроз навмисного, випадкового, природного або штучного характеру. При цьому дедалі очевиднішою стає залежність загального рівня економічної безпеки держави і підприємств від її інформаційного складника, через що зростає необхідність вирішення проблеми інформаційної безпеки [1, с. 137].

Поширенням є підхід до розкриття сутності інформаційної безпеки через більш широке поняття національної безпеки [2, с. 32].

Згідно з ЗУ «Про основи національної безпеки України» від 19 червня 2003 р., національна безпека – захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам. Загрози національній безпеці – наявні та потенційно можливі явища і чинники, що створюють небезпеку життєво важливим національним інтересам України [7].

Отже, інформаційна безпека – стан захищеності національних інтересів України в інформаційній сфері від загроз особі, суспільству, державі через неповноту, несвоечасність, недостовірність інформації, несанкціоноване поширення та використання інформації, негативний інформаційний вплив, негативні наслідки функціонування інформаційних технологій [4, с. 175].

В Україні політика забезпечення інформаційної безпеки будується на таких засадах:

- обмеження доступу до інформаційного ресурсу є винятком із загального принципу відкритості інформації й реалізується тільки відповідно до чинного законодавства;
- суб'єкти, які збирають, накопичують і обробляють персональні дані й конфіденційну інформацію, несуть відповідальність перед законом за її збереження і використання;
- держава забезпечує захист суспільства від хибної, викривленої і недостовірної інформації, що надходить через засоби масової інформації;
- держава реалізує контроль за створенням і використанням засобів захисту інформації шляхом їхньої обов'язкової сертифікації та ліцензування діяльності в галузі захисту інформації;
- держава сприяє всебічному розвитку української мови як основного інструменту перетворення накопичених людством знань в інформаційний ресурс України [4, с. 175].

Проблема забезпечення інформаційної безпеки України багато в чому обумовлена недоліками правового регулювання взаємодії органів виконавчої влади при вирішенні завдань забезпечення інформаційної безпеки. Для вирішення цієї проблеми М. Дмитренко вважає доцільним здійснити наступні заходи:

- створити ефективну багаторівневу державну систему забезпечення інформаційної безпеки, у якій будуть діяти єдині правові норми і механізми захисту інформаційних ресурсів;
- розробити механізм узгодження діяльності органів державної і місцевої влади в забезпеченні інформаційної безпеки;
- активізувати діяльність із формування державної політики в забезпеченні інформаційної безпеки регіонів [5, с. 175].

Отже, на нашу думку, у сучасних умовах інформаційна безпека є невід'ємною складовою системи економічної безпеки господарюючого суб'єкта. Своєю чергою, надійне забезпечення інформаційної безпеки є неодмінною умовою переходу на модель стійкого розвитку не тільки окремого підприємства, але й національної економіки в цілому. Сутність викладеного дає підстави стверджувати, що в сучасних умовах, без належного захисту інформаційного середовища неможливо забезпечити якісну економічну безпеку.

Література

1. Нехай В. А. Інформаційна безпека як складова економічної безпеки підприємств / В. А. Нехай // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент». – 2017. – № 24. – С. 137–141.
2. Шемчук В. В. Інформаційна безпека та інформаційна оборона в контексті розвитку вітчизняної доктрини й законодавчої основи / В. В. Шемчук // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. – 2019. – № 4. – С. 31–37.
3. Северина С. В. Інформаційна безпека та методи захисту інформації / С. В. Северина // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2016. – № 1. – С. 155–161.
4. Шатун В. Т. Інформаційна безпека – невід'ємна складова національної безпеки України / В. Т. Шатун // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». – 2016. – Т. 267. – Вип. 255. – С. 174–180.
5. Рогаченко О. С. Інформаційна безпека України як складова національної безпеки / О. С. Рогаченко // Матеріали V міжнародної науково-практичної конференції «Суспільні науки: невирішені питання. Нілан-ЛТД, – 2017. – № 1. – С. 186–187.
6. Довгань О. Д. Правове забезпечення інформаційної безпеки держави як підгалузь інформаційного права / О. Д. Довгань, Т. Ю. Ткачук // Теоретичний дискурс. Інформація і право. – 2018. – № 2. – С. 73–85.
7. Про основи національної безпеки України: Закон України від 19 червня 2003 року // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 39. – С. 351.

Г. І. ПУШАК, В. М. КУШИК
Національний університет «Львівська політехніка»

ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Розвиток інформаційного суспільства в умовах глобалізації несе в собі безліч викликів і загроз, серед яких і такі, що донедавна не мали важливого значення. Серед них вагоме місце займають загрози інформаційній безпеці. Залежність від інформації та інформаційних технологій, а також володіння свое-

часними та достовірними даними слугує надзвичайно важливим фактором ефективності прийняття управлінських рішень як на державному рівні, так і на рівні регіонів України [1].

Зазначимо, що система забезпечення інформаційної безпеки – це діяльність уповноважених органів, регламентована нормами міжнародного та національного права, метою якої є запобігання виникненню та реалізації ризиків для безпеки інформаційного простору держави загалом і кожного громадянина зокрема. Згідно із Законом «Про основи національної безпеки України» однією з основних загроз національним інтересам і національній безпеці України в інформаційній сфері є намагання маніпулювати суспільною свідомістю, зокрема шляхом поширення недостовірної, неповної або упередженої інформації [2]. Головними викликами та загрозами інформаційної безпеки сьогодні для України є інформаційна війна, інформаційний тероризм та інформаційні злочини. Їх причиною є глобальні процеси інформатизації, прогрес у сфері розвитку інформаційних технологій, інформаційна складова гібридної війни Російської Федерації проти України тощо.

З боку Російської Федерації продовжуються намагання викривити зміст подій за участю України, подати у спотвореному вигляді відомості про розвиток політичних, соціальних, економічних та інших подій з метою дискредитації держави в очах міжнародної спільноти та свого власного народу, підризу довіри до неї.

Заходи протидії, які були вжиті Україною (припинення трансляції російських телеканалів, мовного квотування, функціонування російських соціальних мереж тощо) вирішили лише частину питань в цій сфері. Проте, з кожним роком додаються нові проблеми. Хоча органи державної влади, зокрема спеціалізовані у даній сфері, здійснюють заходи з протидії ворожій інформаційній діяльності в межах своїх повноважень, але в багатьох випадках їх дії виявляються обмеженими через низку чинників, одним з яких є недосконалість нормативно-правової бази, яка б регламентувала протидію інформаційній підризній діяльності проти української державності [3].

Важливим є розуміння, що заподіяння шкоди в інформаційній сфері є передусім засобом досягнення інших цілей. Поряд із суто корисливою метою, інформаційні загрози пов'язані з розпалюванням міжнаціональної, міжконфесійної та іншої ворожнечі, дискредитацією правоохоронної системи й органів державної влади загалом, заподіянням шкоди честі, гідності та діловій репутації фізичних осіб, формуванням «образу ворога», «зомбуванням» населення задля створення умов щодо управління масовою свідомістю. При цьому, потенціал інформаційної сфери через її здатність «проникнення» до інших сфер життєдіяльності суспільства внаслідок їх інформаційного обслуговування поки що недостатньо усвідомлюється політиками та правоохоронцями (за винятком виявів кіберзлочинності), але успішно використовується представниками організованих злочинних угруповань і політичними супротивниками України [3].

Отже, забезпечення інформаційної безпеки обумовлено необхідністю прийняття ефективних, відповідних політичним завданням, управлінських рішень. Це достатньо важливо, адже інформація поширюється і проникає у свідомість дуже швидко, чим спричиняє миттєву паніку серед населення, псує репутацію країни на світовій арені і т.д. Тому завданням відповідних служб є забезпечення інформаційної безпеки та інформаційного суверенітету таким чином, щоб не допускати або, хоча б, швидко ліквідувати розповсюдження неправдивої інформації, такої, яка дискредитує країну перед світовими партнерами і власним народом. В контексті цього актуальними є слова Натана Ротшильда: «Хто володіє інформацією, той володіє світом».

Література

1. Прав Р. Ю. Протидія зовнішнім інформаційним загрозам в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 2. С. 141–145.
2. Про національну безпеку України : Закон України № 2469-VIII від 21.06.2018 Відомості Верховної Ради (ВВР). 2018. № 31. Ст. 241.
3. Грубінко А. Інформаційна безпека України: правове гарантування та реалії забезпечення *Актуальні проблеми правознавства*. Випуск 1 (17). 2019 р. URL: <http://appj.tneu.edu.ua/index.php/appj/article/viewFile/605/595>.

Г. І. ПУШАК, М. Ю. САВЧУК
Національний університет «Львівська політехніка»

РЕАЛІЇ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

В сучасних умовах господарювання все більш активно постає питання технологічного розвитку країн, підприємств і т.д., цифровізація переслідує населення на кожному кроці і це не лише потрібно враховувати, а й намагатись використовувати цифрову економіку на свою користь з метою отримання позитивних плодів.

В цьому аспекті в Україні важливим є законодавче поле, тобто рамки, у яких мають функціонувати технології. Можна вважати, що в Україні інституційно-правове «становлення» розвитку цифрової економіки розпочалося ще в 2013 р. з розпорядження КМУ «Про схвалення стратегії розвитку інформа-

ційного суспільства в Україні», а вже у червні 2015 р. Україна приєдналася до Декларації першого засідання міністрів «Східного партнерства ЄС» з питань цифрової економіки, що сприяло у 2017 р. ухваленню Закону України «Про електронні довірчі послуги». При цьому потрібно зауважити, що поняття інформаційної і цифрової економіки та їх сутнісне співвідношення є дискусійними питаннями.

З точки зору нормативно-правового регламентування сфера цифровізації України потребує суттєвого доопрацювання відповідно до сучасних викликів та завдань, адже у ній, бракує конкретики, що може створювати певні правові вектори у наданні цифрових послуг.

На сьогодні цифрова економіка охоплює все більше сфер життєдіяльності з метою полегшення та спрощення різних процедур, проте наявні як переваги, так і недоліки, на які варто акцентувати увагу.

Адже впровадження цифрових технологій несе додаткові витрати та високі ризики. Нерівномірний доступ до таких технологій та обмежений потенціал для ефективного їх використання можуть призвести до нерівномірного розподілу переваг. Наприклад, ці технології можуть не принести користі громадянам з низьким рівнем грамотності, у сільській місцевості (даний аспект спостерігається під час теперішнього дистанційного навчання, оскільки учні у сільських місцевостях не мають фінансових можливостей для забезпечення повноцінного навчання). Окремі малі та середні підприємства не зможуть виділити кошти на загальну цифровізацію.

З соціальної точки зору, посилення діджиталізації та використання цифрових технологій понесе за собою скорочення працівників з одного боку, а з іншого – призведе до створення нових робочих місць і професій у інших галузях. Варто зазначити, що важливим є чинник перекваліфікації, можливість якої фізично має надати роботодавець, проте працівник має бути морально готовим до цього. Також виникне можливість замінити багато професій роботами, що призведе до зміни структури зайнятості.

Виникне нова проблема забезпечення можливості навчання протягом усього життя, щоб працівники могли бути більш гнучкими в зміні професії, оскільки діджиталізація економіки зробить пристосувальні навички більш цінними. Такі тенденції вже можливо спостерігати на ринку праці, роботодавці зацікавлені у гнучких навичках працівників. При цьому залишається відкритим питання формування необхідного рівня суспільної довіри до цифрових послуг в Україні.

Водночас позитив цифрової економіки, що розвивається, пов'язаний із ідеями доступності інформації, що запровадить нову, справедливу та екологічно стійку модель зростання, яка базується на максимізації людських можливостей та добробуту, а не лише на прибутках.

Компанії, які займаються діджиталізацією, можуть скористатися новими можливостями для бізнесу та знизити витрати на вхід на ринок, нагромаджуючи потенціал для економічного розвитку [1].

Важливим аспектом у розвитку цифрової економіки стала Угода про асоціацію з ЄС, яка є найбільшим рушієм українського розвитку за останні 5–8 років.

Згідно з концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. основними цілями є: прискорення економічного зростання та залучення інвестицій; трансформація секторів економіки в конкурентоспроможні та ефективні; технологічна та цифрова модернізація промисловості та створення високотехнологічних виробництв; доступність для громадян переваг та можливостей цифрового світу; реалізація людського ресурсу, розвиток цифрових індустрій та цифрового підприємництва [2].

Неоціненним є вплив цифрової економіки на можливості наукомістких досліджень, адже українські вчені та освітяни можуть почерпнути міжнародний досвід, прийняти участь у розробках та створити власні технології. Для забезпечення ефективної участі України в європейському дослідницькому та інноваційному просторі на паритетних умовах, зокрема у ході експорту-імпорту цифрових технологій, важливим є розвиток власної наукової цифрової інфраструктури згідно пріоритетних напрямів, де може відбуватись високотехнологічне зростання, а також у галузях, де є певні конкурентні переваги.

У цифровій економіці важливими, зокрема для іноземних інвесторів, є системи індикаторів різних аспектів розвитку інформаційного суспільства – глобальні індекси (рейтинги), які складаються провідними міжнародними інституціями. Індекс цифрової еволюції (Digital Evolution Index) відображає прогрес у розвитку цифрової економіки та рівень інтеграції глобальної мережі в життя людей. Індекс мережевої готовності (Networked Readiness Index) характеризує рівень розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема за яким у 2019 р. Україна посіла 67 місце серед 121 країн. За даними глобального індексу інновацій (Global Innovation Index), у 2019 р. Україна зайняла 47 місце із 129 країн [3].

Отже, з огляду на глобальні індекси стає зрозумілим, що Україні потрібно працювати у напрямі розвитку цифрової економіки, проте не через помпезні концепції, які яскраво малюють майбутнє, а через чіткі дії та приземлені показники ефективності. Слід відразу усувати недоліки діджиталізації та проводити роз'яснення з тими громадянами, які цього потребують, щоб не повторити соціальний шок з впровадженням всього сектору послуг, який населення отримало в період карантину.

Література

1. Рябець В. В. Діджиталізація міжнародного економічного розвитку : зб. матеріалів наук. практ. інтернет-конф., 16 січня 2020 р., м. Київ: КНЕУ, 2020. С. 7–11.

2. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. № 67. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67\\$2018%D1%80](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67$2018%D1%80).

3. The Global Competitiveness Report 2019. URL: <http://www3.weforum.org/>.

Г. Б. СОКОЛОВА

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Останнім часом в економічній науці і практиці значна увага приділяється вивченню питань впливу економічної культури на ефективність діяльності підприємства в цілому та його персоналу зокрема. Дослідження з цієї проблематики свідчать, що якщо культура відповідає середовищу, в якому вона функціонує, якщо персонал здатний адаптуватися до змін, то ефективність діяльності та стійкість підприємства зростає. Швидкість трансформацій зовнішнього середовища та необхідність адекватно реагувати на його виклики вимагають від підприємства вдосконалення своєї економічної культури та формування її нових складників.

Одним з найважливіших сучасних факторів трансформації економічної культури є цифровізація [1]. Розглянемо окремі наявні рекомендації науковців щодо перебудови систем управління персоналом та поліпшення економічної культури за умов цифрових трансформацій.

Науковці на чолі з R. Posthuma [2] пропонують модель управління персоналом та виокремлюють наступні фактори впливу: 1) компенсація та пільги; 2) розробка робочого місця; 3) навчання та розвиток персоналу; 4) процеси набору та відбору; 5) відносини «співробітник – робоче середовище»; 6) спілкування; 7) ефективність управління; 8) оцінка управління та ін.

Вчені F. Damanpour та M. Schneider [3] наголошують на таких детермінантах економічної культури, як організаційний розмір підприємства, його вік, застосування нових технологій. E.P. Lousa та A.D. Gomes [4] обґрунтовують інноваційну модель, яка пояснює інноваційні зв'язки між людськими ресурсами, процесами (партнерські відносини, застосування знань) та результатами.

Таким чином, у попередніх дослідженнях увага зосереджувалася на загальних факторах впливу на розвиток економічної культури. Але в епоху цифровізації необхідно переносити акцент на підвищення ефективності за рахунок впровадження цифрових технологій та пов'язаного з ними розвитку систем управління персоналом, у т.ч. навчання цифровим навичкам та створення нових цифрових робочих місць. Цифрове робоче місце – віртуальний еквівалент фізичного робочого місця. Створення цифрових робочих місць вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищення ефективності діяльності підприємства. Концепція «цифрових робочих місць» поширюється надзвичайно швидко у бізнес-середовищі та позитивно сприймається переважною більшістю працівників.

Щорічний звіт OECD про перспективи зайнятості «Майбутнє роботи. Прогноз зайнятості ОЕСР 2019» [5] висвітлює мегатенденції ринку праці, зумовлені технологічними змінами в епоху цифровізації. Світ змінюється блискавично, процеси глобалізації та цифровізації мають глибокий вплив на всі сфери життя, культуру, суспільство. Ці та інші мегатренди постійно перетворюють спосіб взаємодії та управління персоналом, коли довгострокова зайнятість поступається місцем короткостроковій. Дослідники акцентують увагу на використанні потенціалу цифрових та технологічних змін, які сприяють формуванню більш безпечних та інклюзивних ринків праці.

Концепція цифрового відродження, запропонована науковцями M. Leibold та S. Voelpel, вказує на те, що в світі Інтернету, штучного інтелекту, Індустрії 4.0, хмарних сервісів традиційні підходи до управління персоналом компанії більше не є ефективними [6]. Автори пропонують цифрове переосмислення і розкривають основи цифрових практик відродження компанії. В своїй роботі вони вказують на те, як перейти від застарілого мислення до нових процесів цифровізації, надають практичні інструменти Digital Rebirth, зокрема побудови цифрових платформ компанії, використання хмарних сервісів, навчання керівництва цифровому лідерству та ін.

Таким чином, цифрові технологічні перетворення і спричинені ними створення цифрових робочих місць та формування цифрових навичок, стають одним з основних напрямків підвищення економічної культури персоналу підприємств у сучасних умовах. Це дозволить підприємствам вийти на новий рівень формування технологічних та соціально-економічних передумов їх ефективного розвитку.

Література

1. Sokolova H.B., Shevtsova H.Z. Digitalization as a modern factor in the transformation of economic culture. International scientific conference 'Digital and innovative economy: processes, strategies, technologies': Conference Proceedings, January 25, 2019. Kielce, Poland: Baltija Publishing. Pp. 146–147.

2. Posthuma R.A., Campion M.C., Masimova M., Campion M.A. A high performance work practices taxonomy: integrating the literature and directing future research. *Journal of Management*. 2013. 39 (5). Pp. 1184–1220. doi: 10.1177/0149206313478184.

3. Damanpour F., Schneider M. Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management*. 2006. 17 (3). Pp. 215–236. doi: 10.1111/j.1467-8551.2006.00498.x.

4. Lousa E.P., Gomes A.D. The influence of technology, organisational size and age on innovation. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*. 2017. 17 (4). Pp. 252–259. doi: 10.17652/rpot/2017.4.13887.

5. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing, Paris. 2019. <https://www.oecd.org/employment/ Employment-Outlook-2019-Highlight-EN.pdf>.

6. Leibold M., Voelpel S.C. *Digital Rebirth. How Smart Companies Recreate Themselves in the Digital Era*. Publicis MCD Verlag, Germany. 2018. 223 p.

Н. П. ТАНАСИЄНКО, І. Г. ДУБІК
Хмельницький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Розвиток цифрової економіки та формування інформаційного суспільства є стратегічною парадигмою постіндустріального світу, для якого характерне поступове зміщення акцентів з матеріального на нематеріальне виробництво. У процесі розвитку інформаційного суспільства відбувається формування економічної системи інформаційного типу – цифрової економіки, характерною особливістю якої є активне використання інформаційно-комунікативних технологій та мережі Інтернет. Розвиток цифрової економіки нерозривно пов'язаний з формуванням інформаційного суспільства.

Інформаційне суспільство формується внаслідок глобальної соціальної революції та породжує вибуховим розвитком і конвергенцією інформаційних і комунікаційних технологій [1, с. 102].

Цифрова економіка – економіка, що базується на цифрових комп'ютерних технологіях. Цифрову економіку також іноді називають інтернет-економікою, новою економікою, або веб-економікою. Все частіше «цифрова економіка» переплітається з традиційною економікою, роблячи чітке розмежування складнішим. Під цифровою економікою розуміють виробництво, продажі і постачання продуктів через комп'ютерні мережі. Проте з моменту появи поняття «цифрової економіки», багато науковців та практиків вносять свої корективи у визначення цієї категорії.

За рекомендаціями фахівців необхідними умовами для організацій, які прагнуть до ефективної діяльності в нових умовах цифрової економіки, є такі характеристики:

- вони інвестують в нові здібності, а не в старі ділові моделі;
- вони високо цінують свої взаємини з клієнтами;
- вони стають більш швидкими і оперативними;
- вони знають своїх дійсних конкурентів;
- вони інвестують в талант.

Політико-економічними цілями цифрової економіки є:

- ділове середовище, у якому компанії могли б неповною мірою використовувати можливості Інтернету для конкуренції і впровадження інновацій в інтересах користувачів;
- працівники, підприємці та державні службовці, які володіють навичками, необхідними для того, щоб скористатися можливостями цифрового світу;
- підзвітний суспільству уряд, який ефективно використовує Інтернет для розширення прав і можливостей громадян і надання послуг [2, с. 31].

Процеси розвитку та перетворення економіки в цифрову відбувається під впливом багатьох чинників. Винятково важливу роль у сприянні розвитку цифрової економіки, як вважає Г. Т. Карчева, відіграють чотири основні фактори:

1) цифрові фінанси – упровадження цифрових технологій у банківський сектор економіки, он-лайн платежі в електронній торгівлі, електронні перекази, електронні торги, електронні державні закупівлі, електронний державний бюджет, державні соціальні допомоги (пенсії), мобільні гроші, цифрова валюта);

2) соціальні мережі – вигідна з економічної точки зору взаємодія, є джерелом інноваційних ідей та базою для збирання та розповсюдження інформації, сприяє залученню учасників в політичне життя та соціальним змінам;

3) цифрова ідентифікація – застосування єдиної електронної системи засвідчення особистості для безпечних банківських операцій, голосування, доступ до соціальних послуг, оплата комунальних платежів та ін.;

4) революція даних – у фокусі уваги перебувають взаємопов'язані інновації – великі дані і відкриття даних. При цьому аналітика великих масивів даних застосовується для вдосконалення транспорт-

них потоків, оцінки узагальнених макроекономічних показників, удосконалення управлінських процесів. Щодо відкритих даних, то важливим джерелом відкритих даних є або можуть бути уряди [3, с. 17–18].

Багато європейських країн розвивають та реалізують ключові моменти цифровізації як пріоритет державної політики у багатьох сферах життя та галузях економіки (наприклад, Німеччина, Франція, Швеція). Вони протягом останніх років інтенсивно впроваджують власні «цифрові адженди» або «цифрові стратегії» [4]. Розвиток цифрових платформ в Україні не є винятком з глобальних соціально-економічних та технологічних трендів, тому спостерігаються численні приклади діяльності вітчизняних цифрових платформ. Позитивними факторами для поширення цифрових платформ в Україні є: зростання стажу використання мережі Інтернет; розширення числа мобільних пристроїв, які мають доступ до мережі Інтернет; зростання молодого покоління, для якого Інтернет та цифрові технології є повсякденним явищем.

Слід розрізнити два формати цифрової економіки: як інфраструктуру розвитку всього суспільства, держави, країни, економіки (сьогодні ця інфраструктура стає домінуючою), її розвиток пов'язаний з іншою формою цифрової економіки – галузями національної економіки, що складається з відповідних секторів послуг і електронної промисловості (розробка програмного забезпечення, виробництво комп'ютерного обладнання та комплектуючих, підготовка кадрів тощо).

Для максимально швидкого розвитку цифрової економіки в Україні необхідно акцентувати увагу на таких ключових напрямках, як транспорт, енергетика, телекомунікації, обробка даних, надання державних послуг. Такий підхід дозволить побудувати єдиний цифровий простір, який об'єднає всі галузі і сектори економіки. Умовно всі ці напрямки можна об'єднати в дві екосистеми: сервіс для споживачів і сервіс для виробників, технологічний базис яких становить комунікативне ядро. Інфраструктурний функціонал ядра включатиме сукупність таких елементів, як хмарне зберігання, платіжні сервіси, «великі масиви даних», кібербезпека. Створенню технологій «великих масивів даних» сприятиме накопичення великого обсягу інформації, в тому числі державного значення [5].

Зі зростанням населення і споживання ресурсів в сучасному світі, цифрова економіка не обмежує свій вплив тільки сферою бізнесу і торгівлі. Вона також має не менший вплив на галузь освіти та банківську сферу. Зрозуміло, що це має відношення лише до високорозвинутих країн «золотого мільярда», але все більше зачіпає країни «другого» і «третього» світу.

З цього, можна сказати, що цифрові технології, послуги та системи є надзвичайно важливими для соціального розвитку. Вони можуть забезпечити зростання і створення нових робочих місць в усіх галузях економіки, починаючи з найменших традиційних підприємств і закінчуючи новітніми високотехнологічними виробництвами, що з'являються сьогодні. Наприклад, запровадження цифрових технологій у промисловості та те, яким чином вони змінюють стиль нашого життя; те, як ми працюємо та ведемо бізнес.

Сьогодні цифрова економіка є одним з найважливіших чинників економічного зростання та формування нової якості життя. Лідери світової економіки розглядають цифровізацію як першочерговий напрямок інноваційного розвитку виробничо-економічних систем різних рівнів та інструмент забезпечення конкурентних переваг у довгостроковій перспективі. Для України розвиток процесів цифровізації набуває додаткового значення, оскільки надає реальні перспективи для модернізації економіки, покращення її виробничо-технологічної структури, забезпечення участі у новій глобальній економіці та подолання на цій основі сучасного кризового стану.

Аналіз нормативно-правового забезпечення та проектів цифровізації, що у теперішній час реалізуються в Україні, свідчить про необхідність активізації зусиль бізнесу, держави та суспільства у поширенні цифрових технологій та прискоренні формування цифрової економіки.

Означені процеси супроводжуються виникненням нових соціально-економічних явищ, зокрема специфічних форм культурної комунікації. Тому подальші дослідження будуть пов'язані з аналізом процесів трансформації економічної культури в умовах цифровізації бізнесу та формуванням її цифрової складової.

Україна знаходиться на унікальному етапі розвитку, коли є шанс зробити так званий «цифровий стрибок» у ключових сферах економіки. Тобто, швидко перейти на новий щабель розвитку в цих сферах, минаючи проміжні стадії, і почавши використання відразу сучасних систем, минаючи кілька поколінь технологій.

Література

1. Ліпкан В. А. Систематизація інформаційного законодавства України : монографія / В. А. Ліпкан, В. А. Залізник. – Київ : ФОП О. С. Ліпкан, 2012. – 304 с.
2. Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды». Группа Всемирного банка. 2016. – URL: <http://documents.worldbank.org/>.
3. Карчева Г. Т. Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки / Г. Т. Карчева, Д. В. Огородня, В. А. Опенько // Фінансовий простір. – № 3 (27). – 2017. – С. 13–21.
4. Фіщук В. Цифрова економіка – це реально. – URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/tsifrova-ekonomika-tse-realno-1001102.html>.
5. Пуцентейло П. Цифрова економіка як новітній вектор реконструкції традиційної економіки / П. Пуцентейло, О. Гуменюк // Інноваційна економіка. – 2018. – № 5–6 (75). – С. 131–143.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Високосный год 2020 станет мемориальной вехой XXI века как год «принуждения к дистанту», когда пандемия проверила качество работы образовательных онлайн-сервисов и интернет-платформ, а российские вузы обеспечили многократный рост зарубежным провайдерам телеконференций. Обратившись к трендам Гугл аналитики по ключевым техническим средствам коммуникации: видеоконференциям (Zoom, Trueconf, Microsoft Teams, Google Meet) образовательным средам (Moodle, Google Classroom, ЭОС, СДО), мессенджерам (Viber, WhatsApp). Полагаю, что пандемия ускорила технологический прорыв к удалённой деятельности. Поисковые запросы в своей массе свидетельствуют о спросе на данные продукты, обеспечивающие дистанционную деятельность. Благодаря технологиям человечество оказалось более готово к COVID-19, через сто лет назад к испанке. Смотри с оптимизмом в наше нерукопожатное и неприкасаемое будущее, отметим, что ИКТ снизили неуправляемость процессами оказания образовательных услуг.

Вместе с тем, обозначились неизбежные противоречия ожиданий. В разгар пандемии 2020 г. получил распространение интернет мем, отображавший когнитивный диссонанс работодателя и работника. Атланты, известные по фасадам Санкт-Петербурга, представляли саморепрезентацию работавших на изоляции, которым приходилось прилагать значительно больше усилий, нежели до дистанта. Преподаватели сообщали, что ДОТ отнимает все время, даже то, которое раньше было свободным. Атланты, повёрнутые на 90 градусов уже были похожи на лежащих Гипноса и Морфея и отображали образ сотрудников на удалёнке в глазах начальства, оставшегося в офисах и недовольного снижением показателей отчётности и управляемостью коллектива. «Вы же бездельничаете на дистанте» – вот такую оценку можно было услышать руководителям среднего звена о деятельности подчинённых. В этой картинке, лучше, чем в тысяче слов представлены несводимые представления об удалённой работе со стороны начальства и подчинённых.

Опыт дистанционного обучения в вузе в период COVID-19, конечно же, неоднозначный. Существуют положительные и отрицательные стороны дистанционного обучения в вузе, обозначились особые зоны риска. Пандемия проверила качество работы образовательных онлайн-сервисов и интернет-платформ, Зум вырос на 300 %, обеспечивая дистанционную связь по всему миру.

Самоизоляция выявила проблемы создания онлайн-моделей обучения, способных выдержать массовый переход на дистанционное обучение в условиях профилактики COVID-19. В частности, механизм проведения итоговых аттестаций в вузе в системе дистанционного обучения ещё очень несовершенен. Одна крайность – это выставление зачётов и экзаменов по письменным, выполненным удалённо работам; а другая – требования отвечать с закрытыми глазами во время экзамена по зуму (предосторожность, чтоб студент не наложил экран с ответами на окно чата и не читал с него).

Ситуация с принуждением к ДОТ стала обучением, прежде всего, самих преподавателей технологическим навыкам. За время пандемии мы все прошли крэш курс цифровых навыков и медиа компетенций XXI века.

О. А. ФРАДИНСЬКИЙ

Науково-дослідний інститут фіскальної політики
Університету державної фіскальної служби України, м. Хмельницький

СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА ТА ПРИЗНАЧЕННЯ ЄДИНОЇ АВТОМАТИЗОВАНОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖМИТСЛУЖБИ УКРАЇНИ В РОБОТІ МИТНИХ ОРГАНІВ

Стан розвитку та результативність діяльності митних адміністрацій економічно розвинених країн світу перебуває у прямій залежності від рівня розвитку та практичного використання у своїй діяльності напрацювань сучасного ІТ-сектору, в першу чергу – комп'ютерних програм універсальної системи обробки інформації. В Україні таким напрацюванням є Єдина автоматизована інформаційна система (далі – ЄАІС) – багатofункціональна інтегрована автоматизована система, що забезпечує інформаційну підтримку та супроводження митної справи в Україні і становить сукупність кількох взаємопов'язаних інформаційних систем, зокрема, автоматизованої інформаційної системи «Центр», автоматизованої системи митного оформлення, інформаційно-телекомунікаційної системи «Електронна пошта» та інших систем, програмно-інформаційних комплексів. Складові елементи ЄАІС наведено на рис. 1.

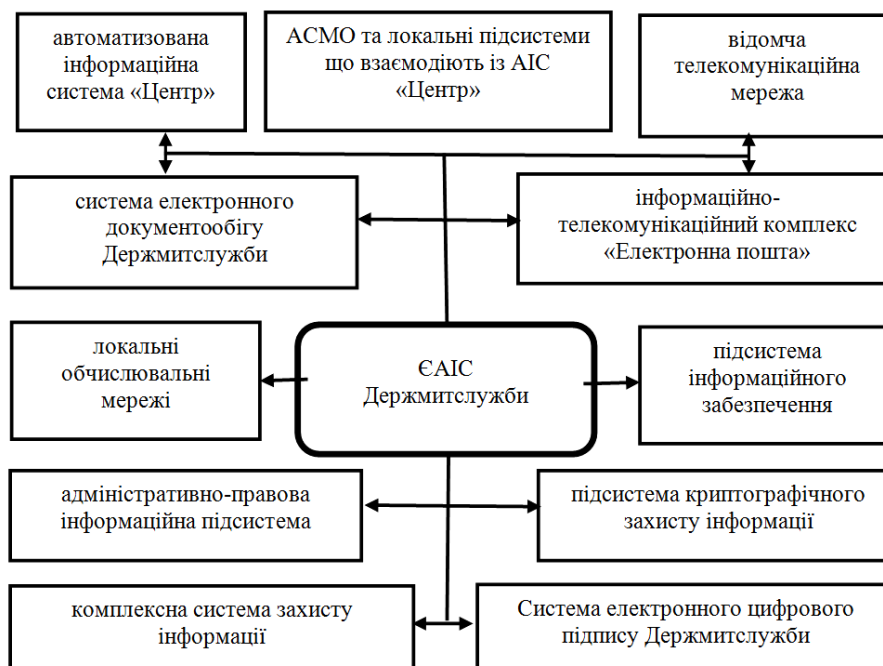


Рис. 1. Складові елементи ЄАІС

Частиною 7 ст. 318 Митного кодексу України зазначено, що для забезпечення здійснення митного контролю митними органами використовується єдина автоматизована інформаційна система митних органів України. Початок її створення припадає на 1993 рік, коли Державним митним комітетом України було прийнято рішення про розробку концепції створення ЄАІС Держмитслужби.

На сьогодні, нормативно задекларовано, що ЄАІС створено з метою забезпечення реалізації державної політики у митній справі, яка є складовою частиною державної економічної політики та являє собою систему принципів та напрямів діяльності держави у сфері захисту митних інтересів та забезпечення митної безпеки України, регулювання зовнішньої торгівлі, захисту внутрішнього ринку, розвитку економіки України та її інтеграції до світової економіки [1].

Основні завдання, які покладені на ЄАІС, полягають у наступному [2]:

- інформаційна підтримка основних процесів діяльності митних органів, яка має на меті підвищення їх ефективності, під час виконання завдань та функцій, передбачених законодавством України;
- збирання, оброблення, створення, накопичення, аналіз, передавання та зберігання інформації у сфері митної справи шляхом об'єднання відповідних інформаційних ресурсів, в тому числі, центральних органів виконавчої влади, інших недержавних установ – суб'єктів ЗЕД, митних та правоохоронних органів інших країн;
- контроль за переміщенням вантажів, що перебувають під митним контролем, як через митний кордон України, так і в її межах;
- автоматизація формування даних митної статистики та підвищення її достовірності;
- підвищення ефективності контролю своєчасності, достовірності, повноти нарахування та сплати податків і зборів, які відповідно до законів справляються при переміщенні товарів через митний кордон України;
- зменшення часу на митне оформлення товарів і транспортних засобів, що переміщуються через митний кордон України, та витрат, які несуть митні органи під час здійснення цих митних процедур;
- забезпечення резервного копіювання та зберігання інформаційних ресурсів та митної електронної інформації;
- підвищення оперативності вирішення митними органами завдань, зменшення часових та фінансових витрат на інформаційно-пошукові, розрахункові та аналітичні роботи, формування належної звітності з питань їх діяльності;
- забезпечення інформаційної взаємодії з центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та недержавними установами – суб'єктами ЗЕД, митними та правоохоронними органами інших країн.

Враховуючи визначені завдання до функціоналу ЄАІС віднесено наступне: збір, накопичення, систематизація, обробка та узагальнення інформації в сховищі даних, перетворення її до форми, зручної для проведення аналізу та ведення митної статистики; автоматизована підтримка виконання посадовими особами митних органів процедур митного контролю та оформлення товарів і транспортних засобів, що переміщуються через митний кордон України, а також контролю за переміщенням вантажів, що перебу-

вають під митним контролем; автоматизація застосування системи управління ризиками, зокрема імплементація електронних профілів ризиків для формування вказівок щодо застосування митними органами України окремих форм митного контролю товарів і транспортних засобів на основі системи управління ризиками; підтримка прийняття управлінських рішень; надання користувачам регламентованого (санкціонованого) доступу до відомчих інформаційних ресурсів; забезпечення захисту інформації на всіх етапах її збору, накопичення, систематизації, обробки, узагальнення та збереження, ведення системи розмежування доступу до інформації, що зберігається у відомчих базах даних, і контроль журналів моніторингу системи захисту; моніторинг стану інформаційного обміну між складовими ЄАІС, ведення системних журналів аудита роботи користувачів, програмних і технічних засобів та стану захищеності складових частин в цілому.

Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій у 2020 році було проведено п'яте щорічне опитування українських експортерів та імпортерів. До опитування було залучено 1045 підприємств промисловості, сільського господарства, торгівлі тощо. Із них 42,3 % – мікропідприємства, 28,0 % – малі, 21,4 % – середні та 8,2 % – великі. При цьому, 24,4 % займалися виключно експортною діяльністю, 40,8 % – імпортом в Україну, 34,8 % – як експортом так і імпортом. Серед запитань опитування було прохання дати оцінку за п'ятибальною шкалою (від 1 до 5) рівню інформаційно-технічного забезпечення діяльності митниці (рис. 2) [3].



Рис. 2. Бальна оцінка окремих характеристик технічного оснащення митниць

Як видно із опитування, найбільший бал отримала можливість подання документів в електронному вигляді; оцінкою у 4,1 бала було відзначено наявність необхідного програмного забезпечення та дещо меншим показником у 3,9 бала – виконання програмним забезпеченням своїх функцій. Найменшу, але досить високу оцінку у 3,7 бала отримала швидкість роботи програмного забезпечення.

Із вищенаведеного можемо зробити висновок, що ЄАІС – необхідний та життєво важливий елемент функціонування усієї митної системи держави, «інструмент» в руках митної служби, покликаний спростити та прискорити виконання митних формальностей.

Література

1. Митний кодекс України від 13.03.2012 № 4495-VI. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4495-17> (дата звернення: 25.09.2020).
2. Положення про Єдину автоматизовану інформаційну систему Державної митної служби України : Наказ Держмитслужби України від 04.11.20010 р. № 1341. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/mitne-oformlennya/subektam-zed/elektronna-mitnitsya/62603.html> (дата звернення: 26.09.2020).
3. П'ята хвиля щорічного опитування українських експортерів та імпортерів. URL: <https://mof.gov.ua/storage/files/.pdf> (дата звернення: 26.09.2020).

Зміст

Секція 1.

Теоретичні аспекти розвитку національної економіки та концептуальні засади забезпечення національної безпеки

Баксалова О. М., Липчак М. І. Розвиток сучасних підходів до визначення поняття «економічний потенціал підприємства»	3
Бондаренко М. І., Драбчук А. І. Проблеми та перспективи інноваційного розвитку національної економіки	4
Брендак А. І. Застосування суб'єктоорієнтованих критеріїв в АСУР в контексті спрощення митних процедур	6
Булах І. І., Шиманська О. В. Стратегії підвищення рівня економічної безпеки регіонів.....	7
Бушовська Л. Б., Maarja Raudsepp Методологія економіки галузевих ринків.....	9
Васильєв О. Л., Блащук С. С. Інвестиційна політика залізниць України.....	10
Васильєв О. Л., Наборський С. В. Джерела фінансування інвестиційних програм на залізничному транспорті	11
Волохова І. В., Волохов В. А., Чабан М. П. Удосконалення системи управління локомотивного господарства залізниць	12
Ведерніков М. Д., Гринюк Д. С. Напрямки формування системи контролінгу персоналу в управлінні підприємством	13
Ведерніков М. Д., П'ятак К. Ю. Сучасне кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики	15
Глушко Т. В., Драбчук А. І. Вплив трансформації економіки підприємств на національну економіку в період карантину 2020 року	16
Грабовська І. В. Підходи до управління інтелектуальним капіталом підприємств	17
Дейнека О. Г., Котик В. В., Котик В. О. Методичні підходи до розрахунку витрат інфраструктури залізниць	18
Домуз О. О. Вплив заходів з удосконалення політики зайнятості на економічну ефективність діяльності банків	19
Калініченко З. Д. Роль реформи державного управління у зміцненні ринкової економіки в Україні	21
Капінос Г. І. Теоретичні основи впровадження та розвитку систем менеджменту якості в органах державної влади та місцевого самоврядування в Україні.....	23
Кубанов Р. А. Економічні засади публічного управління.....	23
Ланченко Є. О., Гісем А. В., Загородній С. В. Соціально-економічні аспекти розвитку грибовництва в аграрних формуваннях	25
Левицька О. О. Проблеми інформаційно-аналітичного та інституційного забезпечення регулювання міграційних процесів в Україні.....	26
Літинська В. А., Баранецька Н. М. Управління персоналом за сучасних умов розвитку національної економіки.....	27
Літинська В. А., Караваєва А. С. Особливості економічної безпеки в соціальній політиці	28

Лопатовський В. Г., Кальмук О. Т. Особливості організації розрахунків із підзвітними особами на підприємстві	29
Любохинець Л. С. Гнучке управління в системі ресурсного забезпечення економічної безпеки підприємств	31
Мантур-Чубата О. С., Байда І. Р. Сутнісна характеристика поняття «кар'єра персоналу»	32
Мейш А. В. «Дорога» держава як гальмо економічного розвитку	33
Молдован Е. С., Жданова В. П. Окремі аспекти митної складової забезпечення національної безпеки канали: орієнтири для України	35
Позднякова Л. О., Котик В. В., Котик В. О. Особливості роботи залізниць в умовах коронавірусної пандемії	37
Пошивалова О. В. Управління економічною безпекою підприємства в системі національної безпеки	38
Прус Л. Р. Науковий базис забезпечення та реалізації митних інтересів	40
Скоробагата Л. В., Свінцицька О. М. Оптимізація оподаткування діяльності мережевих структур за умов асиметричності податкового права	42
Сокирник І. В., Марчук О. В. Стратегічне управління підприємством як складова економічної безпеки в умовах пандемії та рецесії	43
Танасієнко Н. П., Годлевська В. О. Основні складові забезпечення економічної безпеки України	44
Худавердієва В. А. Правові основи забезпечення національної безпеки України	46
Чернушкіна О. О., Польова К. О. Соціальний захист населення в системі управління трудовим потенціалом	47
Чернушкіна О. О., Хижун Б. О. Сутність та аспекти формування системи управління трудовим потенціалом	49
Шелест Є.О., Наумюк Д.А. Інтелектуальний капітал: сутність та значення	50
Kadagishvili L. V. Cooperation between Georgia and Turkey in the field of business	52

Секція 2.

Макроекономічне моделювання та роль фінансових інститутів в стабілізації кризових явищ в національній економіці

Григорук П. М., Хрущ Н. А., Григорук С. С. Побудова інтегрального показника економічного розвитку регіонів	55
Данілкова А. Ю., Стринада І. М. Роль аудиту персоналу в системі управління підприємством	56
Диха М. В., Ліннік Д. В. Фінансова безпека України в системі економічної безпеки	58
Доценко І. О., Антонєць А. П. Основні загрози забезпечення фінансової безпеки банку	59
Доценко І. О., Бернацький В. О. Управління фінансовою безпекою підприємства	61
Лопатовський В. Г., Осмолян К. В. Особливості організації обліку імпорتنних операцій на підприємстві	62
Ларіонова К. Л., Хмиз О. М. Сутність фінансової безпеки комерційного банку та підходи щодо її визначення	63
Любохинець Л. С., Ліннік Д. В. Механізм забезпечення фінансової безпеки	64
Матвійчук Л. О., Паршивлюк Б. С. Особливості співпраці вітчизняних банків та страхових компаній	65

Матвійчук Л. О., Шадюк І. М. Страхування ризиків як елемент підвищення рівня фінансової безпеки підприємств.....	66
Самусевич Я. В., Каторська І. В. Фіскальна ефективність екологічного податку як передумова забезпечення екологічної безпеки	67
Скоробагата Л. В., Дасюда Л. М. Формалізація витрат операційної діяльності в контексті забезпечення фінансової безпеки	68
Скоробагата Л. В., Савенко Ю. В. Публічна звітність в системі адміністрування інноваційного потенціалу	70
Скоробагата Л. В., Яценко Б. М. Обліково-податковий профіль довгострокової дебіторської заборгованості в системі забезпечення фінансової безпеки	71
Скорик Г. І. Проблеми державного регулювання ринку банківських послуг	72
Цвігун Т. В. Формування організаційної структури управління	73
Шелудько С. А. Доларизація економіки в контексті валютної безпеки України	74
YADAV DEVI PRASAD BEHERA Effect of cognition on investors' risk absorption: a study for marketing of financial products (with special reference to mutual fund and sip).....	75

Секція 3. Інтелектуальний капітал економіки України та його значення в становленні інноваційно-інвестиційних систем

Базалійська Н. П., Глушко Т. В., Сереветник О. В. Інтелектуальний капітал підприємства та його значення для економіки України.....	77
Базалійська Н. П., Когут В. О. Застосування інноваційних персонал-технологій у розвитку інтелектуального капіталу підприємства.....	78
Бондаренко М. І., Слива А. В. Сутність інтелектуального капіталу.....	80
Валькова Н. В., Лопатовський В. Г., Налепя А. В. Особливості організації обліку матеріальної допомоги членам профспілки	81
Ведерніков М. Д., Березюк В. В. Використання зарубіжного досвіду в управлінні персоналом.....	82
Ведерніков М. Д., Міхалець А. В. Коучинг як сучасна технологія імідж-супроводу публічної персони.....	83
Ведерніков М. Д., Сіжук І. О. Забезпечення кадрової безпеки, як функція управління персоналом	85
Волянська-Савчук Л. В., Дубілей Ю. А. Корпоративний стиль як зовнішня складова іміджу організації	86
Волянська-Савчук Л. В., Обухівська О. Р. Розробка та реалізація кадрової політики в концептуальних кадрових документах	88
Воронцова А. С., Барвінок В. Ю. Ідентифікація основних загроз трудової міграції інтелектуального капіталу економіки	89
Глушко Т. В., Корольчук І. І. Кадрова безпека компетентного персоналу підприємства.....	91
Зелена М. І., Гаванчук І. Р. Роль психології та її методів в управлінні персоналом	92
Зелена М. І., Журавель А. В. Безробіття молоді в Україні: причини виникнення та шляхи вирішення	93
Зелена М. І., Клімас В. А. Роль мотивації персоналу в підвищенні продуктивності праці.....	94
Зелена М. І., Ковчак М. В. Специфіка управління персоналом у закордонних організаціях: можливість використання досвіду	95

Іванюк У. В., Рихаль В. І. Особливості формування та реалізації кадрового менеджменту у закладах охорони здоров'я	97
Кошонько О. В., Ломакіна Л. О. Роль краудсорсингу в соціалізації бізнесу	98
Кошонько О. В., Чернюк Д. І. Використання соціокомунікативних технологій у підприємницькій діяльності	99
Lanchenko Y. O., Mosur A. S. Peculiarities of formation and development of intellectual capital of agrarian enterprises of Ukraine	100
Літинська В. А. Роль конфліктів у відтворенні інтелектуального капіталу організації	102
Літинська В. А., Шевчук О. О. Мотивація персоналу як ефективний засіб управління інтелектуальним капіталом	103
Мантур-Чубата О. С., Вовк А. В. Особливості стратегічного управління персоналом на підприємстві	104
Мантур-Чубата О. С., П'ятак К. Ю. Особливості кадрової складової економічної безпеки підприємства	105
Несенюк Є. С. Конкурентоспроможність та інтелектуальний потенціал підприємств у системі розвитку інноваційно-інвестиційної системи легкої промисловості.....	106
Проскурович О. В., Вальков О. Б., Валькова О. О. Інтелектуальна безпека, як складова національної безпеки України	108
Танасієнко Н. П., Серветник О. В. Цифрова модернізація економіки як передумова економічного розвитку України	109
Чернушкіна О. О., Польова К. О. Удосконалення системи соціального захисту населення	110
Чернушкіна О. О., Рольська Х. В. Оцінювання та розвиток персоналу у системі стратегічних орієнтирів підприємства	111
Чернушкіна О. О., Рудисва В. Ю. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу промислового підприємства.....	113
Шелест Є. О., Федчик А. В. Проблеми розвитку інтелектуального капіталу в Україні	115

Секція 4. **Сучасні виклики та загрози у сфері національної безпеки**

Бабій І. В. Наслідки пандемії COVID-19 для вітчизняної економіки.....	116
Битий А. В., Долгов М. М. Основні шляхи подолання диференціації доходів населення	117
Волянська-Савчук Л. В., Пашкова Н. О. Технології вивільнення персоналу в умовах кризи: даунсайзинг, реінжиніринг, аутплейсмент	119
Дейнеко Л. В., Ципліцька О. О. Забезпечення коксівним вугіллям вітчизняної металургії як чинник економічної безпеки.....	120
Диха М. В., Диха В. В., Муляревич А. Г. Стратегія підприємства в контексті забезпечення його економічної безпеки	122
Еремян О. С. Предложения по формированию индикаторов экономической безопасности и их пороговых значений в условиях старения населения Беларуси.....	123
Зелена М. І., Скрипковський Р. В. Проблеми дистанційної трудової діяльності в Україні.....	124
Медведкина Е. А., Федько Н. В. Последствия распространения коронавирусной инфекции и «зелёная» экономика.....	125
Мейш А. В., Мороз С. В. Протидія впливу коронавірусу на глобальну економіку.....	126
Мороз С. В. Соціальна нерівність як загроза економічної безпеки України.....	128

Пиляк С. А. Архитектурное наследие пограничных территорий как маркер освоения территории.....	129
Поплавська О. В. Критерії оцінювання корпоративної соціальної відповідальності підприємства за умови сталого розвитку.....	130
Стешенко О. Д. Антикризове управління в умовах пандемії.....	131
Слободян В. В. Вплив COVID-19 на розвиток міжнародного співробітництва у митній сфері	133
Танасієнко Н. П., Корольчук І. І. Зміст економічної безпеки та класифікація загроз	134
Тюріна Н. М., Назарчук Т. В., Карвацка Н. С. Оцінювання ефективності санації в системі фінансово-економічної безпеки підприємства	135
Dembergs Janis, V. Tanasiienko The impact of the COVID-19 pandemic on world trade.....	137

Секція 5.

Європейський вектор – пріоритетний напрям розвитку економічних систем

Алексанян А. Г. Інтеграція національної освітньої системи в глобальний ринок освітніх послуг в контексті розширення можливостей людського розвитку.....	138
Артиш В. І., Артиш Н. В. Механізм розвитку ринку екологічно чистої сільськогосподарської продукції	139
Білявський В. М., Приходько В. Є. Задоволеність виконуваною роботою – пріоритетний напрям розвитку організації.....	141
Бондаренко М. І., Лямець І. А. Агропромисловий комплекс України в європейському економічному просторі.....	142
Бушовська Л. Б., Segers Melissa Тенденції підвищення продуктивності праці на макро- та мікроекономічних рівнях	143
Григор'єва Л. В., Гриндій О. С. Вплив туристичної політики на економічний розвиток Хмельницької області	144
Гринюк Н. А. Євроінтеграційні пріоритети розвитку кооперативного сектора національної економіки.....	146
Думанська І. Ю. Європейський вектор розвитку митної справи в Україні в контексті впровадження e-customs	147
Журба І. Є. Теоретико прикладні засади міжнародних туристичних послуг на європейському континенті в контексті сталого розвитку	148
Несторишен І. В. Запровадження загальної декларації прибуття в Україні.....	150
Подгурський З., Стахів С. Туризм як складова сучасних тенденцій розвитку економіки Польщі.....	152
Семенцова О. В., Москалько В. А., Малярчук В. М. Транзитний потенціал залізничної галузі України в умовах посилення євро-азійської співпраці	152
Швець Н. В. Питання організації процесу підприємницького відкриття в рамках формування регіональної стратегії смарт-спеціалізації	154
Швець В. Я., Палехова Л. Л. Європейський вектор в управлінні виробничим підприємством	155
Шевцова Г. З. Хімічна індустрія країн Скандинавії: сучасні тенденції та інноваційні пріоритети	157
Thomas Ratstad, Ядуха С. Й. Розвиток транспортної галузі як один із ключових елементів стратегії економічного зростання держави та її економічної безпеки	158
Tom Sundqvist, Tanasiienko N. Features of automotive logistics in Finland	159

Секція 6.
Інформаційна безпека та цифрова економіка

Бакай В. Й. Вплив цифрових технологій на економічну безпеку підприємства в сучасних умовах	161
Бурлай Т. В. Социальные риски процессов цифровизации	162
Бушовська Л. Б., Муравська Л. І. Значення крауд-технологій в діяльності підприємства	164
Волянська-Савчук Л. В., Гринюк Д. С. Організація та просування корпоративних ЗМІ для задоволення колективних потреб в інформації	165
Волянська-Савчук Л. В., Радішевська В. В. Організація внутрішньокорпоративного інформаційного простору як простору комунікації	166
Глушко Т. В., Данчук Т. В. Принципи управління персоналом в епоху цифрової економіки	167
Данилович-Кропивницька М. Л. Боротьба з інформаційним тероризмом як пріоритет економічної безпеки держави	169
Желіховська М. В., Годлевська В. О. Основні проблеми інформаційної безпеки та значення кібербезпеки в Україні	170
Літинська В. А., Польова К. О. Використання технологій цифрової економіки для успішного розвитку персоналу	171
Лук'янова В. В. Інформаційна безпека і захист інформації на підприємстві	172
Любохинець Л. С., Шпуляр Є. М. Доповнена реальність та її використання в бізнес-середовищі	174
Мейш А. В. Характеристики та особливості моделей динаміки цифрового ринку праці	175
Мороз С. В. Інформаційна безпека в світі цифрової економіки	177
Мороз С. В., Мейш А. В. Ризики і загрози національній безпеці у зв'язку з розвитком цифрової економіки	179
Петрицька О. С. Бухгалтерський облік як основа інформаційного забезпечення економічної безпеки підприємства	180
Поплавська О. В., Козенко В. Ю. Організаційно-правові основи політики інформаційної безпеки України	181
Пушак Г. І., Кушик В. М. Основні виклики та загрози забезпечення інформаційної безпеки України	182
Пушак Г. І., Савчук М. Ю. Реалії цифрової економіки в Україні	183
Соколова Г. Б. Напрями підвищення економічної культури персоналу підприємства за умов цифрових трансформацій	185
Танасієнко Н. П., Дубік І. Г. Особливості розвитку цифрової економіки	186
Тимошук А. С., Тимошук Е. А., Тьяги Р. Цифровизация образования в условиях пандемии	188
Фрадинський О. А. Сутність, структура та призначення Єдиної автоматизованої інформаційної системи Держмитслужби України в роботі митних органів	188

Наукове видання

ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
6-7 листопада 2020 р. (м. Хмельницький)*

Відповідальний за випуск: *Любохинець Л. С.*

Випусковий редактор: *Яремчук В. С.*

Технічне редагування, коректування і верстка: *Станіславова О. В.*

Художнє оформлення обкладинки: *Станіславова О. В.*

Підписано до друку 26.11.2020. Формат 30×42/4.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Друк різнографією. Ум. друк. арк. – 23,10. Обл.-вид. арк. – 22,25.
Тираж 100. Зам. № 202/20

Віддруковано в редакційно-видавничому відділі ХНУ.
29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 7/1.
Свідоцтво про внесення в Державний реєстр, серія ДК № 4489 від 18.02.2013 р.