

# **ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ**

**ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ІV НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ  
СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ**

**«СТАЛІЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ:  
ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ»**



КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ  
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ІV НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ  
«СТАЛІЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ»**

Кам'янець-Подільський  
Медобори-2006  
2016

УДК 378.4(477.43)(082):33  
ББК 74.584(4Укр-4Хме)  
З-41

**Рецензенти:**

**Кучер О.В.,** кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту організації і адміністрування Подільського державного аграрно-технічного університету;  
**Андрейцева І.А.,** кандидат економічних наук, доцент, голова методичної ради економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка;

**Редакційна колегія:**

**Ящишина І.В.,** доктор економічних наук, доцент (голова, науковий редактор), Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка;  
**Лотоцький І.І.,** доктор економічних наук, професор, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка;  
**Баженова С.Е.,** доктор історичних наук, професор Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка;  
**Стрельбіцький П.А.,** кандидат економічних наук, доцент, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка;  
**Лисак В.Ю.,** кандидат економічних наук, доцент, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка.  
**Чаплінський В.Р.,** кандидат економічних наук, старший викладач Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

*Відповідальний секретар* – **Буторіна В.Б.,** кандидат економічних наук, старший викладач Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради  
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Протокол №5 від 26 травня 2016 р.*

**З-41** Збірник матеріалів за результатами IV науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Сталий розвиток України: проблеми і перспективи». – Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори-2006», 2016. – 230 с.

**ISBN 978-617-681-123-7**

У збірнику вміщено матеріали, що є наслідком науково-дослідницької праці студентів та магістрантів економічного факультету, які стали учасниками IV науково-практичної конференції, а також студентів вищих навчальних закладів міста I-II рівнів акредитації, які взяли участь у економічному форумі «Актуальні питання розвитку економіки в сучасних умовах». Автори статей досліджують різноманітні актуальні проблеми в галузі економічної теорії, економіки підприємства, економіки праці, розвитку системи фінансів, аналізу, обліку, діяльності підприємств сфери гостинності, розвитку сфери гостинності в Україні та регіоні.

**ISBN 978-617-681-123-7**

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації  
серія КВ № 14715-3686 ПР від 20.04.2008 р.

УДК 378.4(477.34)(082):33  
ББК 74.584(4Укр-4Хме)

© Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2016.

## СЕКЦІЯ № 1. МАРКЕТИНГ ТА ЛОГІСТИКА В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 659.4:339.138

**Бойчук Ю.О.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Ткачук В.В.**, к.е.н., доцент.

### ПАБЛІК РІЛЕЙШНЗ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

*У даній статті розглянуто сучасний стан паблік рілейшнз, його проблеми та перспективи розвитку в Україні. Також визначені нові піар-технології у публічному житті.*

*Ключові слова: паблік рілейшнз, маркетингова діяльність, маркетингові комунікації, піар.*

**Постановка проблеми.** Одним із основних напрямків побудови інформаційного суспільства є необхідність здійснення та підтримки маркетингових комунікацій. Важливе місце в їх структурі займає паблік рілейшнз.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Серед зарубіжних учених та практиків, праці яких присвячені питанням дослідження паблік рілейшнз, слід назвати Т. Вотсона, Е. Грегорі, Дж. Грюніга, Л. Грюніг, Д. Дозьє, А. Зерфасса, В. Лінденманна, Дж. Макнамари, П. Нобла, К. Пейн, Д. Стекса. Деякі аспекти цієї проблеми розглядають українські дослідники В. Королько, О. Некрасова, О. Курбан, К. Ягельська. Але, слід зазначити, що тема потребує подальшого дослідження через те, що вона не є повністю розкритою.

**Метою** статті є визначення поняття «паблік рілейшнз», дослідження його принципів, виявлення сучасного стану та визначення проблем, які існують, а також прогнозування перспектив розвитку паблік рілейшнз в Україні.

**Результати дослідження.** Паблік рілейшнз, який також називають зв'язками з громадськістю, з часом стає все більш вагомою сферою діяльності українських компаній та організацій, завойовуючи свій життєвий простір на теренах України. Зв'язки з громадськістю – це явище набагато ширше, порівняно з відділами, що функціонують в окремих організаціях і установах, до послуг яких звертаються клієнти.

На думку Кальна Т.П. та Буряк Р.І., паблік рілейшнз – це особлива функція керування, що сприяє встановленню і підтримці спілкування, взаєморозуміння і співробітництва між організацією і її громадськістю, рішенню різних проблем і задач [2].

Паблік рілейшнз не є пропагандою, рекламою, роботою в пресі. Як стверджує Мойсєєв В.А., паблік рілейшнз – це мистецтво переконувати людей, впливати на їхню думку, підтримувати готовність до необхідних змін, долати кризові ситуації. Без такої діяльності неможливі соціальне управління, політична практика, бізнес, адже реалізація будь-яких проектів, ідей починається із зацікавлення ними людини, спільноти, фірми, управлінських органів. Фахівці ПР допомагають політикам, управлінцям, бізнесменам органічно взаємодіяти із соціальним середовищем, знаходити розуміння в

суспільстві, ухвалювати державні рішення, які не викликають спротиву населення [3].

Чеботар С.І. виділяє чотири основних принципи, на яких ґрунтується паблік рілейшнз:

— демократичність – суб'єкти громадських взаємовідношень реалізують свої права через економічну, політичну і духовну свободу, вони формують функціональні взаємозв'язки з партнерами по бізнесу, політиці, культурі як громадський договір і узгодженість інтересів;

— альтернативність – багатосуб'єктність громадських взаємовідношень породжує невичерпність управлінських альтернатив у визначенні мети, виборі альтернатив щодо сумісної діяльності, у застосуванні технологій управління;

— узгодженість – паблік рілейшнз спрямований на досягнення взаєморозуміння і взаємоузгодженості;

— технологічність – представляє собою цілком прагматичну сферу, що виникла із конкретних форм, методів, способів і процедур, з допомогою яких налагоджуються контакти з громадськістю [4].

В Україні не вистачає глибокого розуміння змісту, методів та прийомів діяльності фахівців з паблік рілейшнз [1]. На мою думку це пов'язано з тим, що невід'ємним етапом підготовки для успішного старту спеціалістів з маркетингу є стажування, оскільки теоретичне навчання потрібно поєднувати з практичним досвідом.

Учасники ринку в Україні відзначають, що на сьогоднішній день в організаціях відновився попит на фахівців з маркетингу, реклами, PR. Ці вакансії зараз займають приблизно 12% ринку, а це в приблизно 5600 вакансій із середньою заробітною платою 8000 грн. [5]. Аналіз свідчить, що Україна, як і інші країни — колишні республіки СРСР, з часом наблизиться до західного рівня застосування PR, тому що наше суспільство формується відкритим, демократичним, інтегрованим у світовий суспільний процес.

Поряд із позитивними зрушеннями на ринку паблік рілейшнз залишається актуальною проблема недостатньої активності підприємств товарного ринку у цій сфері. Це пов'язано з недостатнім усвідомленням сутності подібних заходів; малою чисельністю кваліфікованих працівників паблік рілейшнз; не структурованим інститутом підтримки інвесторів; майже непомітними зусиллями держави з захисту вітчизняного виробника.

Однією із найважливіших проблем ринку паблік рілейшнз послуг є відсутність єдиних державних стратегічних досліджень. У перспективі слід сподіватись, що на ринку паблік рілейшнз буде створено таку громадську асоціацію, яка по-перше, дасть змогу виробити єдині стандарти щодо надання таких послуг і відповідальності за їх виконання; по-друге, систематизувати цей ринок і сформувавати певні бази даних щодо його дослідження і прогнозування; по-третє – значно підвищити якість тих послуг, що надаються; по-четверте – підвищити рівень професіоналізму; по-п'яте, виробити єдиний понятійний апарат, на якому спілкуватимуться фахівці та їх клієнти.

**Висновки.** На сьогоднішній день стає зрозуміло, що наша країна повинна влитися у світовий комунікаційний процес, до якого ми, на жаль, ще не готові. Нам бракує глибокого розуміння змісту, методів і прийомів діяльності фахівців із паблік рілейшнз. Отже, можна зробити висновок, що головне, що

підтримає та дасть поштовх до подальшого розвитку і використання сучасних технологій усіх видів сучасного піару – це використання світового прогресивного досвіду, а також допомога з боку держави та недержавних програм з надання необхідних знань майбутнім фахівцям, яка дасть змогу більше розкрити творчий потенціал та втілення задуманих ідей у життя.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богданов Е.Н. Психологічні основи паблік рілейшнз / Е.Н. Богданов. – СПб.: Питер, 2003. – 208 с.
2. Кальна-Дубінюк Т.П. Паблік рілейшнз: навч. осібник / Т.П. Кальна-Дубінюк, Р.І. Буряк – К: Рута, 2010. – 204 с.
3. Мойсеев В.А. Паблік рілейшнз: навч. посібник / В.А. Мойсеев – К.: Альма Матер, 2007. – 224 с.
4. Чеботар С.І. Маркетинг [навч.посібн.] / С.І. Чеботар, Я.С. Ларіна, О.П. Луцій, – К.: Наш час, 2007. – 504 с.
5. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://rabota.ua/вакансии/в\\_маркетинге/украина](http://rabota.ua/вакансии/в_маркетинге/украина).

УДК 334.7.

**Кушнір Д.О.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник, **Ткачук В.В.**, к.е.н., доцент

#### УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

*Проаналізовано основні актори репродуктивної поведінки населення. Визначені основні складові репродуктивної поведінки.*

*Ключові слова: репродуктивна поведінка, урбанізація, репродуктивна мотивація.*

**Постановка проблеми.** Успіх на ринку в продажу того чи іншого товару залежить не стільки від виробничих і фінансових можливостей фірм, скільки від планування збутової діяльності підприємства. Планування збутової діяльності підприємства полягає в тому, щоб доводити товари до споживача в тому місці, в тій кількості і такої якості, які потрібні. При плануванні збутової діяльності досягнення цілей виробництва відбувається через оцінку та задоволення вимог споживача. Проблеми збуту вітчизняної продукції в теперішній час є досить структурованими з переважанням їх кількісних елементів, оскільки якісні через відсутність повноцінного платоспроможного попиту споживачів представлені вкрай слабо. Формування збутової діяльності здійснюється за такими критеріями, як ціна, споживчі властивості, якість, умови розподілу, обмеження в міжнародній торгівлі, час обслуговування споживачів.

**Аналіз досліджень і публікацій.** В основу написання даної статті покладено теоретичні напрацювання таких відомих вчених як Виноградова С.Н., Дубровський В.Ж., Катаєв А.В.

**Метою** статті є аналіз управління збутовою діяльністю підприємства та етапів управління розподілом.

**Результати дослідження.** Термін *управління збутом* має декілька тлумачень. У широкому розумінні він може тлумачитися як загальне керівництво збутовою діяльністю фірми. Так, рада директорів керує збутом, використовуючи різні методи і приймаючи різні рішення. Наприклад, обмежуючи рівень витрат на організацію збуту; визначаючи загальну політику в галузі каналів розподілу і збуту (зокрема через оптовиків або безпосередньо роздрібним торговцям), а також засоби та методи їх стимулювання - інтенсивність і характер реклами, цінову політику і тому подібне; приймаючи рішення взагалі обійтися без збутових агентів (комівояжерів), а використовувати метод продажу по телефону або неперсональний продаж (поштою або через пресу). Всі ці стратегічні рішення можуть впливати на *управління збутом* в організації, його масштаби, характер і кінцеві результати.

У вузькому розумінні управління збутом розуміється як планування і реальне щоденне керівництво збутовою діяльністю фірми. Управління збутом як одна з численних функціональних завдань компанії і має здійснюватися відповідно до схваленого плану, який є складовою частиною маркетингу, а той у свою чергу - частиною загального плану компанії.

Розглянемо докладно кожний з етапів управління розподілом. *Етапи* полягають в:

1. Визначенні каналів збуту;
2. Виборі посередників;
3. Організації поставок;
4. Стимулювання діяльності посередників;
5. Контролі діяльності посередників.

*Етап 1.* Визначення каналів збуту. Вибір певного типу маркетингового каналу залежить від планованих показників продажів і прибутку компанії, ресурсів, наявних в її розпорядженні, і стратегії позиціонування. Якщо компанія готова пожертвувати короткостроковим прибутком заради зміцнення і розширення ринкових позицій, можливо, доцільно прийняти рішення про розширення власного торгового персоналу, хоча прямі продажі пов'язані з високими постійними витратами.

Так як прямі продажі вимагають значних витрат, вибір каналу розподілу визначається ресурсами компанії. І, нарешті, вибір каналів залежить від стратегії позиціонування. Зокрема особливо важливим є питання про інтенсивність географічного охоплення.

Необхідно також оцінити мотивацію учасників каналу і їх співробітників, можливість контролю за діяльністю посередників і ступінь ризику спільної роботи. Мотивація учасників каналу визначається роллю товару постачальника в роботі компанії-учасника каналу. Позитивно впливають на рівень мотивації посередників відносини довгострокового співробітництва з постачальником, стимулювання і винагорода за хорошу роботу.

Робота виробника в каналі загрожує певними ризиками, так як посередник, набуваючи у взаємодії з постачальником досвід і знання, згодом може перетворитися на його конкурентів. Наприклад, після того, як новий товар виробника «прорубує просіку» на ринок, великі роздрібні

торговці виводять на нього власні торгові марки. Крім того, можлива ситуація, коли виробник потрапляє в залежність від посередника, привласнюючого створювану в каналі додану вартість. Нарешті, постачальник, який використовує єдиний канал, ризикує потрапити в ізоляцію, не помічаючи ні нових можливостей, ні погроз, що виникають при появі нових маркетингових шляхів.

*Етап 2.* Вибір посередників. Спочатку необхідно визначитися із загальною кількістю посередників, через яких буде продаватися продукція фірми. Ключовий фактор, який надає максимальний вплив на прийняття даного рішення - обрана стратегія охоплення ринку.

Розрізняють три стратегії охоплення ринку:

1. Стратегія інтенсивного збуту шляхом використання максимально можливого числа торгових точок і складів.

2. Стратегія виборчого збуту, використовувана для товарів попереднього вибору (коли покупець проводить маркетинг товарних ринків, вивчаючи і зіставляючи показники якості, ціну і інші параметри товарів).

3. Ексклюзивний розподіл і франшиза - спосіб охоплення ринку виробником тільки через одного торговця (фірму).

Визначившись із загальною кількістю посередників, необхідно визначити їх тип. Для цього необхідно проаналізувати переваги і недоліки кожного типу посередника щодо ключових завдань компанії в сфері розподілу.

*Етап 3.* Організація поставок продукції фірми на підприємства-посередники. При організації поставок продукції фірми на підприємства-посередники важливо враховувати наступні вимоги: плановірність поставок; ритмічність доставки; оперативність поставок; економічність постачань.

Основними факторами, що впливають на організацію процесу товаропостачання, є:

1. Рівень управління процесом товаропостачання;

2. Достовірність комерційної інформації, яка використовується для розрахунку та обсягу графіка поставок;

3. Розміщення постачальника та мережі підприємств-посередників;

4. Стан та розміщення складського господарства;

5. Розвиненість транспортної інфраструктури в регіоні;

6. Специфічні характеристики продукції, що поставляється.

*Етап 4.* Стимулювання діяльності посередників. Для того, щоб учасники збутової мережі ефективно продавали продукцію постачальника, їх необхідно мотивувати. Розрізняють стимулюючі і партнерські чинники мотивації.

До стимулюючих факторів мотивації відносяться короткострокові економічні «приманки», які спонукають посередників просувати товар виробника.

Вибір методів стимулювання ґрунтується на визначенні комунікаційної стратегії каналу збуту.

Виділяють три комунікаційні стратегії: стратегія вштовхування; стратегія втягування; змішана стратегія.

Стратегії вштовхування характеризуються тим, що основні маркетингові зусилля виробників звернені на посередників, щоб спонукати їх прийняти марки фірми в свій асортимент, створити необхідні запаси, виділити її товарам гарне місце в торговому залі і спонукати покупців до закупівель товарів фірми.



Стратегія вштовхування необхідна для забезпечення взаємодії з тими збутовими, без яких фірма не може отримати доступ до ринку. Чим вище їх здатність торгуватися, тим менше вибору у фірми. На ринках з концентрованим розподілом саме посередники визначають умови співпраці.

Стратегії втягування концентрують всі комунікаційні зусилля на кінцевому попиті, тобто на кінцевому користувача або споживача, минаючи посередників.

Після визначення комунікаційної стратегії визначаються загальні витрати на стимулювання збуту. Основними методами визначення витрат на стимулювання збуту є: метод обчислення від наявних коштів або можливостей товаровиробника; метод обчислення у відсотках до суми продажів; метод конкурентного паритету чи рівноваги, що відображає колективну мудрість галузі; метод обчислення виходячи з конкретних цілей і завдань.

*Етап 5.* Контроль діяльності посередників. Контроль виробника над діяльністю учасників збутового каналу дозволяє направляти її на користь постачальника, або принаймні чинити на неї значний вплив. Ступінь контролю залежить від узгоджених контрольних цифр результативності роботи: норм збуту, показників товарно-матеріальних запасів, часу доставки товару покупцям і програм з підтримки, стимулювання збуту та навчання персоналу. Результати поточної роботи періодично порівнюються з контрольними цифрами, виявляються відхилення і приймаються відповідні заходи.

**Висновки.** Всі організаційні рішення по збутовій політиці фірми повинні бути прийняті лише тільки після глибокого аналізу існуючої ситуації і повинні бути націлені на виконання конкретних завдань підприємства, як одержання максимального прибутку або завоювання найбільшої частки ринку. Фактори, що впливають на рентабельність виробництва, численні і різноманітні. Одні з них залежать від діяльності конкретних колективів, інші пов'язані з технологією і організацією виробництва, ефективності використання виробничих ресурсів, впровадженням досягнень науково-технічного прогресу. Тому вони обов'язкові при проведенні порівняльного аналізу й оцінки фінансового стану підприємства. При аналізі виробництва показники збуту використовуються як інструмент інвестиційної політики і ціноутворення.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Бахарев В.О. Виробничо - заготівельна і збутова логістика фірми / В.О. Бахарев. – Санкт-Петербург: Книга, 2004. – 224 с.
2. Виноградова С.Н. Організація і технології торгівлі / С.Н. Виноградова. – Москва, 2007. – 365 с.
3. Гольдштейн Г.Я. Маркетингові рішення по розподілу товарів і послуг / Г.Я. Гольдштейн, А. В. Катаєв. – Єкатеринбург, 2000. – 123 с.
4. Петруня Ю.Є. Маркетинг / Ю.Є. Петруня. – Київ: Знання, 2007. – 325 с.
5. Старостіна А.О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика. / А.О. Старостіна. – Київ: «Знання», 2009. – 387 с.

**Мельник А.**, студентка 3 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Олійник О.С.**, старший викладач

## **МІСЦЕ РЕКЛАМИ В СИСТЕМІ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ**

*В статті розглянуто рекламу як дієвий інструмент маркетингових комунікацій. Визначено мету, головну ціль та завдання реклами як комунікаційного комплексу. Встановлено основні принципи якими потрібно керуватись під час рекламної діяльності.*

*Ключові слова: маркетингові комунікації, реклама, комунікаційний комплекс*

**Постановка проблеми.** Реклама – це будь-яка платна форма неособистої пропозиції товарів і послуг від імені визначеного спонсора, з метою вплинути певним чином на аудиторію. За допомогою реклами формується визначене уявлення покупця про особливості товару чи послуги. Реклама завжди звертається до людини, реклама впливає на її свідомість, на прийняття того або іншого рішення.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питання ефективності реклами є предметом багатьох досліджень. Маркетингові дослідження на основі різноманітних методів опитування фокус-груп, методів експертної оцінки, експериментів дають можливість визначити реальну ефективність засобів реклами (радіо, телебачення, ЗМІ, зовнішньої щитової реклами, поштової реклами тощо) і використовувати отримані результати у рекламній діяльності. Дана проблема знаходить своє відображення у роботах таких науковців, як: Лук'янець Т.І., Миронов Ю.Б., Мороз Л.А., Примак Т.О., Герчикова І.Н., Хромов Л.Н.

**Мета** дослідження: визначити місце реклами в системі маркетингових комунікацій

**Результати дослідження.** Сучасні споживачі скептично ставляться до багатьох ініціатив фахівців із маркетингу, тому привернути й утримати купівельну зацікавленість до якого-небудь виду товарів досить важко. Навіть визнані лідери на ринку не можуть бути абсолютно впевненими в надійності своїх позицій. Компанії вимушені продавати свої товари, супроводжуючи їх оригінальними, інформативними та привабливими зверненнями, які переконували б у відповідності цих товарів потребам і бажанням споживачів. Ключовим чинником маркетингу товарів являються маркетингові комунікації.

Маркетингові комунікації - це процес передавання інформації про товар цільовій аудиторії. Потрібно розуміти, що жодна компанія не в змозі діяти відразу на всіх ринках, задовольняючи при цьому запити всіх споживачів. Навпаки, компанія досягатиме успіху лише в тому разі, якщо вона націлена на такий ринок, клієнти якого з найбільшою вірогідністю будуть зацікавлені в її маркетинговій програмі [1].

Одним із ефективних елементів маркетингових комунікацій є реклама.

Законодавчим підґрунтям цього інструменту є закон України "Про рекламу", який визначає, що реклама – це спеціальна інформація про осіб чи

продукцію, яка розповсюджується у будь-якій формі та в будь-який спосіб з метою прямого або опосередкованого одержання прибутку.

Мета реклами – привернути увагу, викликати інтерес, передати споживачеві інформацію і змусити його діяти певним чином. Виробити товар ще недостатньо, важливо, щоб він знайшов свого споживача. Тому рекламне звернення має повідомити дещо важливе і цікаве для споживача, про щось виключне, особливе, чого нема в інших товарах. Звернення в рекламі повинно бути правдивим, доказовим і виголошеним доступно, вчасно, щоб покупець звернув увагу на рекламований товар (послугу) і придбав його [2].

На думку І.Н. Герчикової, особливо швидко реклама почала розвиватися з початку 50-х років минулого (XX) сторіччя. Це підтверджує зростання витрат на рекламу в більшості промислово розвинених країн, що було зафіксовано міжнародною статистикою та багатьма фахівцями, які, до речі, підраховали, що рекламні витрати в розвинених країнах досягли такого рівня, що рекламна діяльність стала однією з ведучих галузей господарства [3].

Л.Н. Хромов в своїй роботі "Рекламна діяльність: мистецтво, теорія, практика" справедливо вважає, що реклама, з одного боку, доводить до споживачів різні відомості, необхідні для покупки і використання виробів. З іншого боку, — поєднуючи свою інформативність з переконливістю та сугестивністю, реклама виявляє на людину емоційно-психічний вплив [4].

Головні цілі реклами, як і комунікаційного комплексу загалом, — формування попиту на товар і стимулювання його збуту. Основні завдання реклами:

- інформування споживачів (переважно на етапі виведення товару на ринок);
- створення переконання споживачів у перевагах властивостей товару фірми – (найбільшої ваги набувають на етапі зростання);
- нагадування про товар (доцільне на етапі зрілості);
- формування іміджу (корпоративна реклама).

Для того щоб провести ефективне рекламування товару, послуги чи ідеї, спеціаліст із реклами має відповісти на такі питання:

1. Що, як, коли, де й від чийого імені сказати чи зробити.
2. На якій стадії купівельної готовності перебуває цільова аудиторія (загальне усвідомлення потреби, точне її визначення, сприятливе ставлення, розуміння переваг товару, готовність до купівлі).
3. Бажана мотивація реклами (раціональна, емоційна, моральна) та форма звернення (друкована чи усна, ілюстрована чи текстова, кольорова чи чорно-біла).
4. Бажана форма взаємовідносин (особиста чи безособова) [5].

Реклама допомагає фірмі створити коло надійних клієнтів, які постійно купують її товари та завдяки прихильності до неї залучають нових покупців.

Реклама допомагає збільшити конкурентоспроможність товарів фірми, щоб розширити її частку ринку за рахунок конкуруючих товарів, коли вторинний попит стабілізувався чи виявився вже насиченим, а первинний попит іще не зовсім розвинувся. Якщо об'єктивні характеристики багатьох товарів виявляються схожими, виокремлення товару (його позиціонування) має базуватися на символічній або суто психологічній цінності товару. У такому разі реклама наголошує на соціальній значущості товару чи його уявній

престижності. Крім того, використовується реклама масового впливу, що дає можливість фірмі захопити частку ринку (чи утримати її), витіснити конкурентів або принаймні не поступатися їм. Проте цього можна досягти лише значним коштом та настільки гучним «криком», щоб за ним не чути було «крику» інших, а це не завжди можливо.

Як важливий інструмент маркетингових комунікацій фірми реклама має інформувати споживачів про наявність товару, його ціну, техніко-експлуатаційні характеристики, переваги стосовно аналогічної продукції конкурентів, місце, де товар можна придбати, і т.п. Однак передусім сучасна реклама має спонукати до купівлі, тому що в цьому й полягає її сутність та основна функція.

Тому, в рекламній діяльності необхідно керуватися такими основними принципами:

- реклама створює, підтримує, поглиблює імідж фірми та її товару (послуги);
- реклама поліпшує імідж давно створеного товару;
- реклама змушує покупця купувати товар у період спадання попиту;
- реклама зацікавлює покупця, який належить до ще неохопленого сегмента ринку;
- реклама спростовує те, що може стати причиною упередженого або неприхильного ставлення до товару чи послуги, сприяє тому, щоб у майбутнього споживача з'явилося бажання придбати цей товар [6].

**Висновки.** При дослідженні місця реклами в системі маркетингових комунікацій було виявлено, що реклама є самим дієвим інструментом маркетингових комунікацій. Також, реклама є дієвою в спробах підприємства модифікувати поведінку покупців, привернути їх увагу до його товару, створити позитивний образ самого підприємства, показати його суспільну корисність. Таким чином, рекламна діяльність завжди підпорядкована цілям і завданням маркетингу підприємства, слугує інструментом забезпечення успішної торгівлі, підвищує прибутковість і рентабельність. Однак для цього кожний суб'єкт господарської діяльності, кожний рекламодавець повинен визначитися із видами рекламного впливу на аудиторію, застосування яких буде найбільш ефективно та економічно виправдано.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Примак Т.О. Телекомунікаційні технології на ринку маркетингових комунікацій України / Т.О. Шостак // Маркетинг в Україні.-2007.-№1.-С. 23-27
2. Лук'янець Т.І. Рекламний менеджмент: [підручник] / І.Т. Лук'янець. — К.: КНЕУ, 2003. — 440 с.
3. Герчикова І.Н. Маркетинг і міжнародна комерційна справа: [підручник] / І.Н. Герчикова - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. - 501 с.
4. Хромов Л.Н. Рекламна діяльність: мистецтво, теорія, практика. — Петрозаводск: АО «Фолиум», 1994 – С.238
5. Миронов Ю.Б. Основи рекламної діяльності: [підручник] / Ю.Б. Миронов. – Дрогобич: Посвіт, 2007. – 108с.
6. Мороз Л.А. Маркетинг: [підручник] / Л.А. Мороз, Н.І, Чухрай. – Л.:1999. – 244с.

**Паладійчук В.А.**, студент 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Кушнір О.К.**, к.е.н., доцент

## **УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЕКТАМИ: ОЦІНКА РИЗИКІВ І АНАЛІЗ ЗАЦІКАВЛЕНИХ СТОРІН**

*У статті представлено дослідження наукової проблеми формування ефективних механізмів узгодження інтересів зацікавлених сторін і координації дій суб'єктів управління в процесі реалізації соціальних проектів та розроблення методики оцінки ризиків та їх врахування як методологічної основи стандартизації управління соціальними проектами.*

*Ключові слова: соціальний проект, ризики проекту, зацікавлені сторони проекту, методи оцінки соціальних ризиків, узгодження інтересів, соціальне проектування.*

**Постановка проблеми.** Якість реалізації соціальних програм та проектів є мірою ефективності соціальної політики. В ідеальному варіанті соціальний проект може бути реалізований, якщо при цьому зацікавлені абсолютно всі: й учасники, і ті, кого проект так чи інакше стосується. Усі зацікавлені сторони (стейкхолдери) є учасниками ланцюжка створення цінності й тією чи іншою мірою додають програмі цінність і вартість. Оптимізація соціальної цінності для споживачів ускладнюється тим, що стейкхолдери одного ланцюжка цінності є учасниками безлічі інших ланцюжків цінності, які спільно складають соціальний капітал програми або території. Для збільшення цього капіталу необхідно використовувати стандарти та методи управління програмними (проектними) ризиками. Практика доводить, що серед відомих методів управління ризиками найбільш раціональним є стейкхолдерський підхід. Основними ризиками при сприйнятті якості реалізації соціального проекту є «розриви»: а) у знаннях – нерозуміння виконавцями проекту очікувань клієнтів; б) у стандартах – невміння встановити стандарти якості, що відповідають очікуванням клієнтів; в) у ефекті реалізації – нездатність забезпечити якість реалізації проекту щодо встановлених стандартів; д) у комунікаціях – невідповідність переданої інформації про якість проекту фактичному рівню.

Усі ці ризики тісно пов'язані між собою. Дослідження показують, що найбільші ризики під час реалізації соціальних проектів мають місце серед «розривів» у стандартах. Відповідно, першопричиною проблеми неефективності реалізації соціальної політики є відсутність стандартизованого підходу до управління соціальними проектами. Зв'язок проблеми з важливими науковими і практичними завданнями.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Упровадженню методології управління проектами у сферу державного регулювання соціального розвитку присвячено багато праць як національних, так і іноземних фахівців, а саме: С.Д. Бушуєва, В.Н. Буркова, В. Воропаєва, В.М. Воротіна, Н.М. Драгомирецької, І.І. Мазура. Проте в наявних роботах питання кількісної оцінки ризиків соціальних проектів не розглядається.

**Метою** дослідження є обґрунтування механізмів узгодження інтересів зацікавлених сторін та координації дій суб'єктів управління.

**Результати дослідження.** Дослідження сучасних технологій соціального проектування [1; 2] дало змогу наголосити на важливості прогнозування наслідків соціального проекту для зацікавлених сторін. На цій основі доведено, що соціальне прогнозування в рамках соціального проекту полягає у визначенні майбутніх результатів реалізації соціального проекту та оцінці їх позитивних і негативних наслідків для соціальної системи в цілому, цільової групи проекту та/або окремих соціальних груп. Це – найбільш трудомістка й тривала діяльність, що передбачає екстраполяцію та інтерполяцію певних тенденцій суспільного розвитку, розробку аналітичних моделей (матричних, імітаційних, ігрових тощо), часто – опитування експертів. Проте необхідність соціального прогнозування зумовлена високою ціною можливих негативних наслідків соціальних нововведень, які можуть спровокувати непередбачувану реакцію суспільства і звести до мінімуму отриманий у результаті реалізації проекту позитивний соціальний ефект.

Причиною розробки соціальних проектів здебільшого є такі проблеми, що, по-перше, мають суперечливі різновекторні тенденції розвитку, і по-друге, потребують адекватного розв'язання. При цьому своєрідність соціальних проектів виражається в тому, що головним експертом при їх оцінюванні виступає не держава або замовник проекту, а суспільство. Тому прийнятність варіантів розв'язання соціальних проблем для цільових груп проекту та населення того регіону, для якого він розробляється, має бути одним із індикаторів якості соціального проекту. Доведено, що в процесі проведення аналізу зацікавлених сторін можуть бути вирішені такі завдання: розробка та затвердження стратегії розвитку; внесення коректив у реалізацію проекту; удосконалення процесу розробки і виконання проекту; забезпечення звітності з боку співвиконавців проекту; підвищення рівня знань про переваги та недоліки проекту тощо.

Аналіз кореляції концепції громадських цінностей та концепції стейкхолдерського підходу дав змогу зробити такі висновки щодо визначення цінності соціального проекту з позиції різних зацікавлених сторін:

- 1) цінністю соціального проекту є позитивні зміни, які настають унаслідок реалізації проекту та відповідають очікуванням його стейкхолдерів;
- 2) цінність соціальних проектів у суспільному секторі проявляється через реалізацію соціальних пільг, суспільну безпеку, упорядкування території, соціальну привабливість, охорону навколишнього середовища тощо;
- 3) у процесі визначення цінності соціального проекту необхідно формалізувати очікування стейкхолдерів;

Цінність проекту визначається вигодою, яку надає продукт проекту під час виконання вимог, що містяться в місії проекту; визначено дві необхідні умови, які гарантують створення цінності проекту: практична здатність проектного менеджера виконати проект відповідно до плану; знаходження способу гармонізувати цінність проекту для всіх зацікавлених сторін через властивості продукту проекту. Кількісний аналіз ризиків соціальних проектів визначається сучасними нормативними документами як необхідна їх складова, оцінка ефективності проекту також має здійснюватися з урахуванням усіх факторів ризику. Головною метою зазначеного аналізу є встановлення та надання інвесторам, потенційним партнерам або учасникам проекту даних, необхідних для прийняття рішення щодо доцільності участі в проекті.

Огляд методів кількісної оцінки проектних ризиків, їх достоїнств і недоліків та аналіз їх прийнятності в соціальному проектуванні дає змогу

дійти висновку, що в теорії та практиці універсальних методів, які можуть використовуватися для будь-якого соціального проекту, не існує. Потенційні інвестори та розробники проекту мають уміти обирати методи з урахуванням конкретних умов реалізації проекту, витрат часу й коштів, масштабу соціального проекту, його стратегічних характеристик. А отже, оцінка ризиків масштабних проектів викликає серйозні труднощі та необхідність пошуку компромісу між можливими збитками внаслідок неточності результатів оцінювання і прогнозування та витратами на їх вдосконалення.

**Висновки.** У процесі проведення аналізу зацікавлених сторін можуть бути вирішені такі завдання: розробка та затвердження стратегії розвитку; внесення коректив у реалізацію проекту; удосконалення процесу розробки і виконання проекту; забезпечення звітності з боку співвиконавців проекту; підвищення рівня знань про переваги та недоліки проекту тощо. Подальших наукових досліджень потребує питання запровадження методичних підходів до управління зацікавленими сторонами в технологію розроблення соціальних проектів, особливо на рівні територіальних громад.

### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Бурков В.Н. Задачи управления в социальных и экономических системах / В.Н. Бурков, И.В. Буркова, И.А. Горгидзе и др. – М.: СИНТЕЗ, 2005. – 256 с.
2. Єрмолова А.І. Модель середовища зацікавлених сторін розробки стратегії розвитку міста [Електронний ресурс] / А.І. Єрмолова. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/VSUNU/2012\\_14\\_1/Ermolova.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2012_14_1/Ermolova.pdf)
3. Левицький А.О. Узгодження інтересів зацікавлених сторін при реалізації соціальних проектів: аналіз проблемного поля / А.О. Левицький // Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Одеса: Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2013. – Вип. 2 (54). – С. 77–80.
4. Сенча І.А. Методика кількісної оцінки прийнятності соціальних проектів для суспільства / І.А. Сенча // Публічне управління: теорія та практика: зб. наук. пр. асоціації д-рів наук з держ. упр. – Х.: Вид-во «Док-НаукДержУпр», 2013. – Вип. 1(13). – С. 97–102.

УДК: 339.146.4

**Ситар Н.В.**, студентка 3 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Ткачук В.В.**, к.е.н., доцент

### **ЛОГІСТИКА В СИСТЕМІ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ**

*У статті розкрито сутність, роль та значення збутової логістики, визначено основні завдання та функції, пов'язані зі збутом виготовленої продукції, та охарактеризована основна роль каналів збуту в системі збутової політики.*

*Ключові слова:* логістика, збутова політика, виробник, споживач, продавець, канал збуту, товар.

**Постановка проблеми.** У більшості випадків виробництво і споживання продукції не збігаються ні в часі, ні в просторі. Тому якими б різноманітними споживчими властивостями не володів готовий продукт, на реальний комерційний успіх фірма може розраховувати тільки за умови раціонально організованого його розподілу та обміну, тобто збуту. Тому, для досягнення стійкої конкурентоспроможності на ринку та отримання максимального прибутку актуальним є вивчення саме питання логістики в системі збутової політики.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Розвитку логістики з визначенням концептуальних підходів присвячено багато досліджень. Серед наукових досліджень найбільш значні роботи Азаренкова Г.М., Анікіна Б.А., Бахарєва В. О., Гаджинського А.М., Левікова Г.А., Нікіфорова В.С, Семененко А.О., Токарев Б. К., Чудакова А.Д., Чухрай Н. І. та інші. Проте, незважаючи на значний загальносвітовий науковий доробок, проблеми збутової політики і по цей час залишаються вивченими недостатньо глибоко, і разом з тим це залишає місце для подальших наукових досліджень. Тому, на нашу думку, обрана для розгляду тема є важливою на даний час.

**Метою** наукової статті є узагальнення теоретико-методичних основ логістичного управління збутовою політикою.

**Результати дослідження.** Аналіз даної проблеми було б доцільно розпочати з визначення сутності, ролі та значення логістики в системі збутової політики.

Г. Азаренкова вважає, що збутова логістика, чи логістика розподілу — невід'ємна частина загальної логістичної системи, що забезпечує найбільш ефективну організацію розподілу виробленої продукції. Вона охоплює весь ланцюг системи розподілу: маркетинг, транспортування, складування тощо.

Отже, збутова логістика являє собою процес забезпечення фізичного просування продукції до споживача. Головним завданням збутової логістики є поліпшення процесу фізичного розподілу товарів від виробника до споживача у відповідності з його інтересами і вимогами [1, с. 182].

Основні функції збутової логістики полягають у наступному: планування, організація і управління транспортуванням товарів; управління товарними запасами; отримання замовлень на поставку продукції і їх ефективна обробка; комплектація та упакування товарів; організація відвантаження; управління доставкою і контроль над виконанням транспортних операцій в логістичних ланцюгах; планування, організація і управління логістичним сервісом [3, с. 105].

Основна мета логістичної системи збуту — доставити товар у потрібні місце й час. Очевидно, що вирішення завдання організації каналів збуту відіграє при цьому головну роль.

Н. Чухрай вважає, що під каналом збуту розуміється шлях, яким товари рухаються від виробника до споживача. Цей шлях забезпечують відповідні організації, люди.

Обрані канали безпосередньо впливають на швидкість, час, ефективність руху і збереженість продукції під час її доставки від виробника до кінцевого споживача [4, с. 239].

Розрізняють канали збуту нульового рівня (виробник сам продає товар кінцевому споживачеві, прямі канали розподілу), однорівневий (між виробником і покупцем існує роздрібний продавець) та дворівневий (між



виробником і покупцем послідовно існують оптовий і роздрібний продавці) канали [1, с. 184].

Формуючи канал збуту, кожна фірма наділяє його конкретними функціями, якими можуть бути:

- маркетингові дослідження;
- участь у формуванні остаточної ціни товару;
- участь у коригуванні планів виробництва і збуту на основі відстеження позиції товару на ринку;
- проведення комплексу робіт з передпродажної підготовки продукції та організації після продажного сервісного обслуговування споживачів;
- створення мережі торгових точок і ведення продажу товару кінцевому споживачу;
- стимулювання попиту на товар за допомогою реклами, надання гарантій та підвищення рівня обслуговування, диференціації умов оплати за товар [4, с. 241].

Ставлення до виконання перерахованих вище функцій є підставою для визначення фірмою конкретної позиції в процесі вибору каналу збуту.

Використання каналів збуту приносить виробникам певні вигоди:

- економіко-фінансові засоби на розподіл продукції;
- можливість вкладення заощаджених коштів у основне виробництво;
- продаж продукції ефективнішими способами;
- високу ефективність забезпечення широкої доступності товару і доведення його до цільових ринків;
- скорочення обсягу робіт із розподілу продукції.

Таким чином, рішення про вибір каналів збуту — одне з найважливіших, що необхідно прийняти керівництву організації [2, с. 205].

**Висновки.** Таким чином, нами встановлено, що збутова діяльність промислових підприємств займає провідне місце в системі управління, є складним і багатогранним процесом і вимагає постійного аналізу й удосконалювання. Організація збутової діяльності повинна бути частиною стратегії управління підприємством і формуватися у процесі складання виробничої програми підприємства.

В перспективі подальших наукових досліджень важливим є пошук та обґрунтування нових способів збуту на ринках товарів і послуг чи відповідних його сегментах, розробка актуальних стратегій та алгоритмів їх впровадження, удосконалення техніко-організаційних аспектів товароруху із урахуванням розвитку інновацій, підвищення ефективності мотиваційних механізмів у сфері управління збутовим персоналом тощо.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Азаренкова Г.М., Борисенко І.І. Логістика: навч. посібник. / Г.М. Азаренкова, І.І. Борисенко – К.: Знання, 2012. – 366 с.
2. Бахарєв, В.О. Виробничо-заготівельна і збутова логістика фірми: навч. посіб./ В.О. Бахарєв. – К.: Кондор, 2014. – 224с.
3. Токарев Б.К. Збутова політика підприємства: навч. посіб. / Б.К. Токарев. – К.: МАУП, 2011. – 214 с.
4. Чухрай Н.І., Лялюк А.М. Маркетинг і логістика у вищому навчальному закладі: монографія / Н.І. Чухрай, А.М. Лялюк. – Луцьк: Вежа, 2009. – 324 с.

**Тарасюк Д.А.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Ткачук В.В.**, к.е.н., доцент

## **МЕТОДИКА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*У статті розглянуто індивідуальні, колективні і логіко-формалізовані методи прийняття управлінських рішень, а також показано в яких умовах діяльності підприємства їх краще використовувати.*

*Ключові слова: прийняття рішень, індивідуальні методи, колективні методи, логіко-формалізовані методи, моделювання.*

**Постановка проблеми.** Успіх діяльності підприємства залежить безпосередньо від прийнятих рішень, їх точності, ґрунтовності та зрозумілості. Прийняття рішень є пріоритетним напрямом діяльності менеджерів різних рівнів і від них залежить вибір методів прийняття управлінських рішень, що в майбутньому впливає на ефективність діяльності підприємства.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Особливості вибору методів розробки, прийняття управлінських рішень в діяльності підприємства та визначення найефективніших методів прийняття рішень є предметом досліджень багатьох вчених-економістів та науковців. Зокрема, такі питання розглядаються в роботах іноземних науковців Р. Армстронга, У. Бредрика, Р. Дафта, Д. Дерлоу. Також велику увагу цій темі приділяють вчені ближнього зарубіжжя А. Большаков, О. Виханський, Б. Мільнер, В. Михайлов, А. Наумов, Н.М. Гаркуша.

**Метою** статті є дослідження основних методів прийняття управлінських рішень, які можуть застосовуватися підприємством.

**Результати дослідження.** Федулова Л.І. вважає, що прийняття рішень – це складова частина будь-якої управлінської функції. Технологія прийняття рішень передбачає певну послідовність управлінських операцій і процедур, які необхідно здійснити для вирішення проблеми. Вона охоплює діагностику проблеми, виявлення можливих способів її вирішення, оцінку варіантів і вибір метода, який дасть змогу найвигіднішим для організації способом вирішити проблему [5, 105].

Методи прийняття рішень, за Гаркушою Н.М. – це сукупність розумових і практичних операцій, які використовуються в процесі державного управління для усвідомлення проблеми, постановки цілі, збору необхідної інформації, розробки варіантів рішення, вибору оптимального рішення та організації його виконання [1, с. 56].

Рішення, як правило, приймається самим керівником на основі принципу єдиноначальності, але не можна також ігнорувати колегіальність, що є перевіреним засобом вироблення найбільш правильних і обґрунтованих рішень. Ці два принципи нерозривно пов'язані і не суперечать один одному.

Вибір методу в кожному конкретному випадку управлінської діяльності визначається багатьма факторами, як об'єктивними, так і суб'єктивними [5, 12]. Вибір методу потребує спеціальної підготовки. Насамперед керівнику організації потрібно встановити, чи може бути формалізована задача (проблема) чині. Потім необхідно чітко визначити і класифікувати саму задачу (проблему), оскільки зарахування проблеми, що вирішується, до тієї чи іншої

групи дозволяє істотно звужити коло можливих методів прийняття управлінських рішень [2, 12].

Можна визначити такі три методи прийняття рішень [1, 23]:

1. Індивідуальні.
2. Колективні.
3. Логіко-формалізовані.

Індивідуальні методи прийняття рішень базуються на аналітичних здібностях менеджера та його інтуїції. Такі рішення приймаються оперативно, але вони не гарантують уникнення помилок і ефективності результатів. До них відносять методи інверсії, ідеалізації, вільних асоціацій тощо.

Метод інверсій передбачає використання нестандартних підходів до вирішення нової проблеми. Наприклад, подивитись на функції об'єкта з іншого боку, перевернути об'єкт «догори ногами» тощо.

Метод ідеалізації ґрунтується на уявленні про ідеальний спосіб розв'язання проблеми. Прикладом його використання у менеджменті є система контролю за якістю виконуваних робіт американського менеджера Лі Якокки. Він вирішував проблему якості продукції, довіряючи самим робітникам відповідати за неї. Це означає, що він об'єднав систему виробництва і якості — і фактично використав принцип ідеальної моделі: органу контролю немає, а функції виконуються [3, 156].

Метод вільних асоціацій використовується, коли проблема не може бути вирішена в межах існуючого переліку рішень і тоді слід її переформулювати. Наприклад, вибрати якесь слово, поняття, спробувати «викликати» певний образ, який може стати стимулом для несподіваних вільних асоціацій, що сприятимуть виникненню ідеї вирішення проблеми.

Групові методи прийняття рішень ґрунтуються на колективній роботі, осіб які приймають, а потім виконують це рішення. Здебільшого це тимчасовий колектив, у склад якого входять менеджер і його підлеглі як виконавці. Можна розглянути такі групові методи: «розумова атака», «конференція ідей», метод Дельфи та ін.

Метод «розумової атаки» є найпоширенішим із методів групової роботи. Полягає у наданні кожному учасникові права подавати найрізноманітніші ідеї вирішення проблеми, незалежно від їх обґрунтованості та здійсності. Всі пропозиції фіксують без їх критики. Аналіз та оцінювання здійснюють по завершенні генерування ідей за критеріями та обмеженнями, що влаштовують організацію.

Метод «конференції ідей» відрізняється від методу «розумової атаки» тим, що допускає доброзичливу критику у формі репліки чи коментарю: існує думка, що така критика допоможе поліпшити ідею.

Останній розглядалий нами метод це метод Дельфи, що використовують за умови, коли групу експертів неможливо зібрати разом. Це багаторівнева процедура анкетування з повідомленням результатів кожного туру учасникам, що працюють окремо один від одного. Експертам пропонують питання і формулювання відповідей без аргументації. Експертам повідомляють результати першого туру, вказуючи оцінки кожного. За відхилення оцінки від середнього значення експерт її аргументує [1, 70]. У наступному турі експерти можуть змінити свою оцінку, пояснюючи причини коригування.

До логіко-формалізованих методів належать: метод моделювання, метод побудови «дерева рішень», метод Монте-Карло та ін.

Модель — це схема якогось явища, зразок якогось явища у конкретній ситуації. Моделювання — це дослідження на моделях процесів, що проходять

у реальному житті, які незручно вивчати у природних умовах. Існують три типи моделей: описові, аналогові і символні [4, 46]. Описова модель зображує предмет чи ситуацію, показуючи нам, як вони виглядають, аналогові зображують предмети чи ситуації, замінюючи різні реальні елементи іншими, а символна модель показує різні властивості й елементи ситуації символами.

Дерево рішень - це модель, подана в графічній формі. На графік наносяться всі кроки, які необхідно розглянути, оцінюючи різні альтернативи. Дерево рішень підкреслює два основних моменти: використання інформації, придбаної в процесі підготовки до ухвалення рішення і усвідомлення послідовного характеру процесу ухвалення рішення. Таким чином, дерево рішень – це графічна схема того, до якого вибору в майбутньому приведе нас прийняте сьогодні рішення.

Сутність методу Монте-Карло полягає у поєднанні аналізу чутливості та ймовірності розподілу факторів моделі. ЕОМ генерує множину можливих комбінацій факторів з урахуванням їх імовірного розподілу.

Менеджери можуть застосовувати різні методи прийняття управлінських рішень, вибираючи ті з них, які придатні для використання в рамках наявних обмежень і відповідають ситуації, що склалася на підприємстві.

**Висновки.** Прийняття управлінських рішень на підприємстві характеризується аналізом і впровадженням різноманітних методів прийняття рішень. Можливість використання методів в діяльності організації дозволяє, провівши ґрунтовний аналіз та перевірку на економічних моделях, тих чи інших методів, впровадити їх в широке використання враховуючи потреби свого підприємства.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Гаркуша Н.М. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті : навч. посібник / Н.М. Гаркуша, О.В. Цуканова, О.О. Горошанська. – К. : Знання, 2011. – 591 с.
2. Дафт Р. Менеджмент: навч. посіб./Р. Дафт. – СПб.: Питер, 2002. – 832 с.
3. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення: Технологія прийняття рішень / Дерлоу Дес ; пер. з англ. Р.А.Семків, Р.Л. Ткачук. – К. : Наукова думка, 2011. – 242 с.
4. Стадник В.В. Менеджмент : навч. посіб. / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К. : Академвидав, 2003. – 464 с.
5. Федулова Л.І. Менеджмент організацій / Л.І. Федулова. – К. : Либідь, 2004. – 448 с.

УДК 339.138

**Трофімчук А., Гандзюк А., Філіпова А.,** студенти  
Кам'янець-Подільського планово-економічного  
технікуму-інтернату  
Науковий керівник: **Годованюк А.В.,** викладач

### **МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

**Постановка проблеми.** Ринкові економічні трансформації України вимагають розгляду всіх сфер діяльності підприємства в контексті маркетингу. Внаслідок цього вся система управління діяльністю підприємства повинна мати

чітку маркетингову орієнтацію. Виникає необхідність розгляду і вирішення проблемних питань, розроблення стратегій переходу підприємств до нових, науково-обґрунтованих ринкових методів, які передбачають маркетинговий підхід. Застосування маркетингового менеджменту є однією з основних умов для сталого розвитку підприємства та формування ринкових відносин.

**Аналіз досліджень та публікацій.** У зарубіжній літературі даний аспект вивчали Г. Багієв, П. Зав'ялов, Ф. Котлер, К. Макконелл, Е. Уткін та ін., а серед українських вчених-економістів – П. Березівський, А. Вовчак, В. Збарський, В. Котков, С. Захарін, П. Саблук, Д. Олійник, Г. Черевко, М. Шульський, В. Юрчишин та ін. У їхніх працях досліджено та проаналізовано зміст економічної категорії маркетингового управління, а також теоретичні засади формування маркетингового менеджменту на підприємстві.

**Результати дослідження.** Маркетингова діяльність є процесом передбачення, управління, планування та втілення задуму, ціноутворення, просування та реалізація ідей, товарів і послуг за допомогою обміну, що задовольняє цілі окремих осіб та організацій, і задоволення попиту на продукти, компанії, людей, території та ідеї за допомогою обміну. Підприємства, які не використовують маркетинговий підхід у своїй діяльності, ризикують втратити власні позиції на ринку. Адже без його постійного та системного аналізу, передусім покупців і конкурентів, підприємство не зможе вчасно реагувати на зміни та коливання попиту споживачів, їх смаки та вподобання, динаміку цін, а отже, не зможе розробляти ефективні товарні та цінові стратегії, спрямовані на конкретні сегменти споживачів і забезпечення певних конкурентних переваг. Також без використання маркетингових досліджень та заходів зі створення позитивного іміджу фірми та залучення нових клієнтів підприємство не матиме шансів на розвиток [4, с. 26].

Сутність маркетингу в системі управління підприємством доцільно розглядати з позиції історичних етапів його становлення (рис. 1).



**Рис. 1. Історичні етапи становлення маркетингу в системі управління підприємством**

Джерела: [3; 5]

Маркетингове управління підприємством – це можливість організувати його діяльність на принципах оптимального використання наявного потенціалу та отримання найбільшого прибутку з урахуванням задоволення потреб споживачів. Аналіз можливостей підприємства дає змогу отримати достовірну інформацію щодо стану активів і пасивів виробництва, здійснювати аналіз зовнішнього маркетингового середовища.

Системний підхід до організації маркетингу є необхідною умовою для успішної діяльності підприємства на ринку. Він характеризує підприємство, яке застосовує методологію маркетингу, як відкриту складну систему, орієнтовану на ринок та зовнішнє середовище.

Для розкриття змісту маркетингу в системі управління, виділимо його основні завдання та функції (рис. 2).



**Рис. 2. Маркетинг в системі управління підприємством**

Джерело: [2].

Маркетингове управління діяльністю підприємства – це процес аналізу, розробки та втілення в життя засобів, які розраховані на встановлення, укріплення та підтримку вигідних обмінів з покупцями для досягнення головної мети підприємства – отримання прибутку, росту обсягів збуту, збільшення частки ринку тощо.

Маркетингове управління на підприємстві тісно пов'язане з дослідженнями, аналізом, можливостями реагування фірми на зміни її внутрішнього та зовнішнього середовища. Формування маркетингового менеджменту на підприємстві передбачає наявність знань із основ потреб ринку, процесів виробництва, фінансово-господарських операцій, соціально-економічних принципів управління фірмою тощо [1, с. 183].

Основним стратегічним ресурсом маркетингового менеджменту фірми повинно бути максимальне задоволення потреб ринку, тобто споживача

**Висновки.** На даному етапі розвитку ринкових відносин жодне підприємство не може нормально функціонувати без застосування маркетингу для визначення свого положення на ринку, аналізу своїх можливостей, вивчення ринкового середовища, визначення стратегії розвитку тощо. Тому, маркетингова діяльність є загальновизнаною ознакою сучасного успішного управління підприємством.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурцева Т.А. Управління маркетингом: навчальний посібник / Т.А. Бурцева, В.С. Сизов, О.А. Цень. – М.: Економіст, 2005. – 271 с.
2. Войчак А.В. Маркетинговий менеджмент / А.В. Войчак. – К.: КНЕУ, 1998. – 268 с.
3. Дем'яненко С.І. Менеджмент аграрних підприємств / С.І. Дем'яненко. – К.: КНЕУ, 2005. — 347 с.
4. Калиновський А.О. Маркетинговий менеджмент: [навч. пос.] / [Фарат О.В., Бублик М.І., Терехух А.А. та ін.]; за ред. І.М. Комарницького. – Львів: Априорі, 2007. – 1032 с.
5. Маркетинговий менеджмент: [навчальний посібник для вузів] / [І.В. Балабанова, А.В. Балабаниць, Т.І.Алчева, О.К. Воробйова, Л. В. Балабанова]. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання, 2004. – 354 с.

УДК 658.1

**Черкас О.О.**, студент 5 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

#### УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розкрито сутність поняття «потенціал підприємства» та його тенденції формування у сучасних суб'єктах господарювання. Досліджено особливості формування структури потенціалу, а також обґрунтовано просте та розширене відтворення потенціалу на підприємствах.*

*Ключові слова: управління, потенціал підприємства, структура потенціалу, відтворення потенціалу.*

**Постановка проблеми.** До сьогодні, процесам формування потенціалу підприємства не приділялося належної уваги. Кризовий стан національної економіки та окремих підприємств, що супроводжується недовикористанням виробничих потужностей, накопиченням понаднормативних запасів матеріалів і готової продукції, скороченням чисельності працівників, зниженням їх кваліфікаційного рівня та продуктивності праці й іншими негативними явищами, закономірно призводить до втрати потенціалу.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання, пов'язані з процесом управління потенціалом на підприємствах, знайшли відображення в роботах таких відомих вітчизняних науковців, як Гудзинський О.Д., Краснокутська Н.С., Федонін О.С., Репіна І.М. та багато інших.

**Мета** статті. Дослідити механізм управління потенціалом підприємства, його структуру, а також проаналізувати способи відтворення потенціалу підприємства.

**Результати дослідження.** У вітчизняній економічній літературі, потенціал, у широкому розумінні можна трактувати як можливості, наявні сили, запаси, засоби, які можуть бути використані, або рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність засобів, необхідних для чого-небудь. Таким чином, термін «потенціал», означають наявність у кого-небудь (будь-то окремо взята людина, первинний робочий колектив, суспільство в цілому) прихованих можливостей, що ще не проявилися, або хисту до діяльності у відповідних сферах.

Вирішення проблеми ефективного управління потенціалом підприємства різко зростає у сучасних умовах економічної кризи в Україні, що, в свою чергу, диктує необхідність пошуку нового підходу до ефективного управління діяльністю підприємства. Нестабільність суспільного розвитку та глибинні трансформації економічної системи нашої держави спричинили перебудову всього господарського механізму підприємств, що проявляється у зміні пропорцій між елементами, формуванні нових і руйнації старих виробничих зв'язків, переоцінці традиційних орієнтирів розвитку. Сьогодні в періодичних виданнях і наукових працях домінують дві точки зору на оцінку сучасного етапу суспільного розвитку: індустріальна та соціальна. Перша з них визначає ключовим фактором розвитку техніко-технологічну базу виробництва, а друга – соціально-трудова фактор. Відповідно до цього, наші дослідження можуть бути також побудовані на цих двох концепціях [1, с. 12-13].

Аналізуючи світові тенденції розвитку, слід вказати на основу формування потенціалу сучасних підприємств – персонал. Розвиток і широке поширення концепції управління трудовими ресурсами перетворюється в найважливішу тенденцію, що знаходиться в найтіснішому взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими основними напрямками загальної еволюції економічної думки: формуванням «плоских» ієрархій і «прозорих» систем управління; реінжинірингом виробничо-господарської діяльності; переходом від традиційних принципів управління до нових (партнерство, гуманізація тощо); розширенням внутрішньофірмових ринків; розвитком комп'ютерного та телекомунікаційного забезпечення процесів управління та його віртуалізації.

Поступове проникнення прогресивних теоретичних концепцій у практику позначилося деформуванням структури потенціалу підприємств. Сьогодні більшість підприємств, розуміючи цінність власного персоналу, намагаються за будь-яких умов зберегти кваліфікованих працівників. Широкого поширення здобуває практика довічної зайнятості, особливо характерна для підприємств Японії. Зазначимо, що по своїй суті трудовий потенціал підприємств володіє здатністю до спонтанного нарощування, навіть при відсутності будь-якої фінансової підтримки [2, с. 26].

Наступною важливою особливістю потенціалу сучасних підприємств є його інформатизація, що тісно пов'язана з соціально-трудова складова. Зв'язок реалізується через процеси накопичення та обробки комерційної інформації персоналом підприємства в процесі ведення бізнесу. Таким чином, цінність персоналу підприємства знаходить своє вираження в інформаційних



потоках, які ним генеруються в процесі господарювання. Особливо слід підкреслити якість інформаційних потоків в організації, що прямо впливає її адаптивність, цілеспрямованість, а як наслідок на результативність діяльності. Інформація виконує функцію зв'язку всіх елементів підприємницької діяльності у єдину результативну систему. Вона регулює функціонування виробничої підсистеми, сприяє зростанню продуктивності праці персоналу, ефективності використання основних та оборотних фондів, якісно розвиваючи всю економічну систему.

Нарощування темпів науково-технічного прогресу визначає зростання частки основних фондів в елементній структурі потенціалу сучасних підприємств, хоча на вітчизняних підприємствах ця тенденція обумовлена скороченням всіх інших елементів. Вивчення робіт вітчизняних і зарубіжних науковців по проблемам формування потенціалу підприємств дає змогу констатувати гостру нестачу досліджень системного характеру. Більшість дослідників, як правило, концентрують увагу на одному аспекті складного поліморфного явища: виробничому, маркетинговому, трудовому потенціалі. У найбільш загальному вигляді, елементами потенціалу можна вважати всі економічні ресурси, які залучені чи реально можуть бути залучені до господарського обороту, у єдності з можливостями їх цільового використання. Досить часто в зарубіжній літературі зустрічаються спроби авторів виокремити з єдиної системи один найважливіший елемент. В якості основи такого вибору найчастіше використовують систему цільових орієнтирів побудовану по ієрархічному принципу. Іншими словами, така точка зору реалізує цільовий підхід до оцінки ефективності функціонування підприємств. Головна важкість аналізу процесів формування потенціалу підприємств полягає в необхідності дослідження всіх компонентів у взаємозв'язку та динаміці. Отже, закономірності формування та розвитку потенціалу не можуть бути розкриті через аналіз його складових та комплексу зв'язків між ними [3, с. 74].

Під структурою системи, якою є потенціал підприємства, розуміють мережу найбільш суттєвих, стійких (інваріантних) зв'язків між елементами. Існує і більш широке тлумачення структури, згідно з яким розрізняють два типи структур: макро- і мікро-. Макроструктура виражає найбільш стійкі (інваріантні) зв'язки системи, а мікроструктура – змінні (вірогідні). Сукупність макро- і мікро- структури об'єкту або процесу, тобто сукупність усіх зв'язків, і складає їх зміст. До визначення структури потенціалу підприємства в економічній літературі намітилися різні підходи. Більшість дослідників розглядають ресурсну структуру потенціалу, однак рекомендують ураховувати в ньому різну кількість складових елементів. В одному випадку в його склад рекомендується включати тільки засоби праці, в іншому – засоби праці і робочу силу, в третьому – засоби праці, робочу силу і природні ресурси, які застосовуються в процесі виробництва, у четвертому – засоби праці, робочу силу і предмети праці. Є і більш розширені поняття структури потенціалу підприємства з доповненням у вигляді системи збору, обробки і споживання інформації, досвіду господарювання, енергії, тощо. Необхідно зазначити, що навіть при збігу поглядів відносно структури потенціалу підприємства ресурсний підхід не дає повної характеристики цьому терміну. Особливий науковий інтерес викликають дослідження багатоаспектного аналізу структури

потенціалу, в яких поряд з ресурсним розглядаються і інші аспекти структури, що дає більш повне уявлення про його елементний склад. Отже, структура потенціалу підприємства – це відносно стійкий спосіб організації елементів потенціалу, що розкриває його будову, елементний склад, спосіб формування та розвитку.

Слід відзначити, що базою загальносистемного потенціалу будь-якого підприємства виступає виробничий (операційний) потенціал. Проблемами дослідження саме цієї складової традиційно займалися вітчизняні науковці. Характер виробничих (операційних) процесів визначає відносну роль живої праці, споруд, устаткування, фінансових ресурсів і сировинних матеріалів при формуванні можливостей розвитку підприємств, а специфіка організації виробництва обумовлює структурно-функціональні характеристики потенціалу сучасних підприємств [4, с. 243].

Відтворення потенціалу підприємства – це процес безперервного поновлення усіх його складових елементів. Як відомо, в залежності від особливостей відтворювальних процесів розрізняють просте та розширене відтворення. Така класифікація відтворення характерна і для потенціалу підприємства. Просте відтворення потенціалу підприємства здійснюється в його незмінних обсягах для поновлення споживаних факторів виробництва і забезпечення безперервності його функціонування. Розширене відтворення потенціалу підприємства передбачає кількісний та якісний розвиток виробничих факторів та інших складових потенціалу, які забезпечують більш високу результативність його діяльності.

В межах розширеного відтворення можна виокремити три типи розвитку потенціалу підприємства: екстенсивний (традиційний), інтенсивний (інноваційний) і екстенсивно-інтенсивний (змішаний). При екстенсивному типі відтворення потенціалу збільшення масштабів виробництва досягається за рахунок додаткового залучення трудових, природних ресурсів і засобів виробництва при збереженні сформованої техніко-технологічної основи. При інтенсивному типі відтворення розвиток потенціалу досягається шляхом якісного вдосконалення факторів виробництва: застосування прогресивних знарядь і предметів праці та видів енергетичних ресурсів, підвищення кваліфікації технологічного і управлінського персоналу, а також постійного покращення використання усіх наявних складових потенціалу підприємства. Щодо змішаного типу розширеного відтворення потенціалу, то він характеризується збалансованістю або домінуванням екстенсивних чи інтенсивних факторів його розвитку. Тому розрізняють переважно екстенсивний, переважно інтенсивний чи змішаний характер економічного розвитку [6, с. 350-351].

Відтворення окремих складових потенціалу підприємства має свої часові цикли та особливості, що зумовлює використання різних джерел фінансового забезпечення, пов'язаного з формуванням і відтворенням виробничого капіталу. Наприклад, за простого відтворення заміна спрацьованих і застарілих основних виробничих фондів відбувається за рахунок нагромадження амортизаційного фонду та інших внутрішніх джерел формування фінансових коштів. Розширене відтворення основних фондів направлене на нарощування виробничих потужностей, докорінну перебудову техніко-технологічної бази виробництва, потребує використання таких джерел виробничих інвестицій, як

довгострокові кредити, емісія цінних паперів, власний нагромаджений прибуток, державні субсидії, залучення іноземних інвестицій [5, с. 112].

**Висновки.** Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що управління потенціалом підприємства – це процес ідентифікації та створення спектру підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм, задля стабільного розвитку та ефективного відтворення. При управлінні потенціалом підприємства його структура має характеризуватися такими рисами: стійкість, стабільність, гнучкість, пропорційність, збалансованість.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гудзинський О.Д. Методологічні аспекти формування потенціалу адекватного стратегічному розвитку підприємств / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Випуск 1. – 2007. – С. 11-15.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Н.С. Краснокутська – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
3. Кунцевич В.О. Підходи до діагностики фінансового потенціалу підприємства / В.О. Кунцевич // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №1(43). – С. 68-75.
4. Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій: [монографія] / О.Г. Мельник. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2010. – 344 с.
5. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст]: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2005. – 261 с.
6. Яременко М.О. Теоретичні підходи щодо визначення сутності терміна «потенціал підприємства» / М.О. Яременко // Торгівля і ринок України. – 2009. – №28. – С. 349–355.

УДК 339.138:005.93

**Щербан Ю.І.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

Науковий керівник: **Ткачук В.В.**, к.е.н, доцент

#### ЗНАЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*У даній статі дається визначення маркетинговим дослідженням, інформації та маркетинговій інформації, проводиться класифікація маркетингових досліджень, формулюється їх мета, а також доводиться важливість маркетингових досліджень для ефективного управління підприємством.*

*Ключові слова: маркетингові дослідження, інформація, інформація, яка використовується у маркетингових дослідженнях.*

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах вдосконалення управління в системі маркетингу підприємства має ключове значення, оскільки будь-яка

маркетингова діяльність базується на використанні різноманітної інформації, необхідної для прийняття ефективних управлінських рішень. Саме тому, необхідною умовою ефективної діяльності підприємств є формування належної інформаційної бази, яка слугує інструментом прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Багатьма вченими розглядалася і досліджувалася проблема маркетингових досліджень. До них можна віднести А.А. Герасимчука, С.С. Гаркавенко, Н.І. Чухрай, Л.А. Мороз, Ф. Котлера. Висновки даних дослідників є актуальними, описуються в літературі та застосовуються на практиці. Проте ми б хотіли глибше дослідити дану проблему.

**Метою** даної статті є дати визначення маркетингових досліджень, інформації в загальному та інформації, яка використовується у маркетингових дослідженнях, провести класифікацію маркетингових дослідження, а також формулювати їх мету та довести важливість для ефективного управління підприємством.

**Результати дослідження.** Сучасний етап здійснення господарської діяльності підприємств характеризується значним посиленням конкурентної боротьби. І найважливішим ресурсом на даному етапі – є інформація, яка впливає на дослідження ринкових можливостей, на підвищення конкурентоспроможності та на ефективне управління підприємством. Отримання інформації може забезпечуватись проведенням маркетингових досліджень.

Маркетингові дослідження – систематичне збирання, опрацювання й аналіз інформації та можливостей розроблення рекомендацій на підставі цих даних [4, с. 46]. Таким чином, під маркетинговим дослідженням варто розуміти процес постановки завдань, спрямованих на вирішення маркетингової проблеми, яка стоїть перед фірмою; отримання маркетингової інформації, планування й організація її збору; аналіз отриманих даних і представлення звіту про результати.

Як і будь – яке джерело інформації маркетингові дослідження прийнято класифікувати. Класифікацію маркетингових досліджень подає у своїй статті Гноева І.М., а саме:

- спеціальні (дослідження здійснюють спеціально під замовлення фірми);
- регулярні (дослідження здійснюють маркетингові агенції з певною періодичністю з метою накопичення баз даних, які згодом можна використовувати для визначення загальних тенденцій ринку);
- якісні (дослідження передбачають збирання якісної інформації, тобто такої, яка не підлягає вимірюванню);
- кількісні (дослідження передбачають збирання інформації, яку можна виміряти у натуральних та вартісних) [2, с. 210].

Маркетинговими дослідженнями займаються самостійно в основному великі фірми, які можуть собі дозволити діяльність у своєму складі спеціального дослідницького відділу або підрозділу. Малі й середні підприємства, для отримання належної інформації, змушені звертатися до спеціальних організацій. Організаціями, які проводять маркетингові дослідження є: маркетингові фірми, рекламні агентства, служби соціологічних досліджень та інші.

Метою всіх маркетингових досліджень є отримання інформації про дії та стан фірм – конкурентів, бажання і можливості споживачів, тенденції які будуть спостерігатися у майбутньому та про ринок загалом. З маркетингової позиції «інформація» - ключовий елемент маркетингових досліджень. Виходячи із твердження, яке подане Л.В. Балабановою: «Інформація – властивість матерії відображати явища матеріального світу і сприяти збереженню та стійкості його структури у процесі розвитку» [1, с. 85].

Інформація, яка використовується у маркетингових дослідженнях, — це сукупність відомостей, повідомлень про господарську (комерційну) діяльність підприємств та їх зовнішнє середовище [5, с. 54]. Цінність маркетингової інформації полягає в тому, що вона дозволяє керівнику створити передумови для здобуття конкурентних переваг, знизити рівень комерційного ризику, визначити й урахувати зміни в навколишньому бізнес-середовищі.

Як стверджує А.Ф. Павленко: «Належна інформація сприяє опрацюванню та координації стратегій підприємцями та обґрунтуванню відповідних рішень, підвищенню іміджу підприємства, дає можливість аналізувати його діяльність з метою підвищення її ефективності» [3, с. 68].

У науковій літературі наводиться великий перелік вимог до маркетингових досліджень. Серед них можна виділити основні: системність, комплексність, економічність, оперативність, реальність, точність, об'єктивність, регулярність. Інформація отримана на їх основі повинна бути актуальною, достовірною, точною, повною, змістовною, надійною, своєчасною, відповідати суті справи, доступною, короткою.

**Висновки.** Отже, процес проведення маркетингових досліджень є досить складним і потребує системного та оперативного проведення. Та саме налагоджений процес отримання повної маркетингової інформації забезпечує ефективність роботи керівника та підприємства загалом. А внаслідок цього керівник компанії має змогу отримати знання про: реальну та прогнозовану ємність ринку; потенційний попит; конкурентоспроможність фірми; можливості та загрози тощо. При цьому дослідження повинні бути чітко сплановані та добре організовані, а отримана інформація повинна бути ретельно відібрана, перевірена, оброблена, тобто така, на основі якої можливо приймати певні управлінські рішення.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Балабанова Л.В. Маркетинг: підручник / Л.В. Балабанова. – Київ: Знання – Прес, 2004 – 645 с.
2. Гноєва І.М. Роль маркетингових досліджень в управлінні аудиторською фірмою / Всеукраїнський науково – виробничий журнал. – 2013. - №1. – с.208 - 210
3. Павленко А. Ф. Маркетинг : підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / А.Ф. Павленко, – К. : КНЕУ, 2003. – 246 с.
4. Примак Т.О. Маркетинг : навчальний посібник / Т.О. Примак. – К. : МАУП, 2004. – 224с.
5. Чеботар С.І., Ларіна Я.С., Луцій, О.П. Маркетинг: навчальний посібник / С.І. Чеботар, Я.С. Ларіна, О.П. Луцій. – Київ : Наш час, - 2007. – 504 с.

## СЕКЦІЯ №2. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА У КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

УДК 338

**Бойчук Ю.О.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Олійник О.С.**, старший викладач

### ВИКОРИСТАННЯ ФРАНЧАЙЗИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВАНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*У даній статті розкрито сутність та особливості поняття «франчайзингу», проаналізовано динаміку зростання кількості франчайзерів в Україні за 2001-2015 рр. та визначено основні причини, які перешкоджають успішному розвитку франчайзингу, розглянуто основні переваги та недоліки франчайзингової діяльності та проаналізовано перспективи розвитку такого виду діяльності в Україні.*

*Ключові слова: франчайзинг, франчайзі, франчайзингова угода, промислове підприємство.*

**Постановка проблеми.** Франчайзинг є особливою системою відносин між суб'єктами підприємницької діяльності. Тому необхідно розглянути особливості та перспективи розвитку промислових підприємств на умовах франчайзингу, зокрема проаналізувати основну динаміку розвитку франчайзингу в Україні та причини, що цьому перешкоджають.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Багато вітчизняних і зарубіжних вчених розглядають питання, пов'язані з франчайзингом та франчайзинговою діяльністю, а саме: Андрощук Г.О., Ляшенко В.І., Легенда Е., Цірат Г.В., Цимбал Л.Л., Суховатий О.В., Городова О.А., Ширококова Н.М., Шкромата В.В. та інші. Але не всі питання були повністю розкриті, що і дозволяє проводити подальші дослідження цієї сфери.

**Метою** написання даної статті є дослідження такого поняття, як «франчайзинг», розгляд виробничого процесу підприємства та аналіз теоретичних основ формування франчайзингової діяльності підприємства.

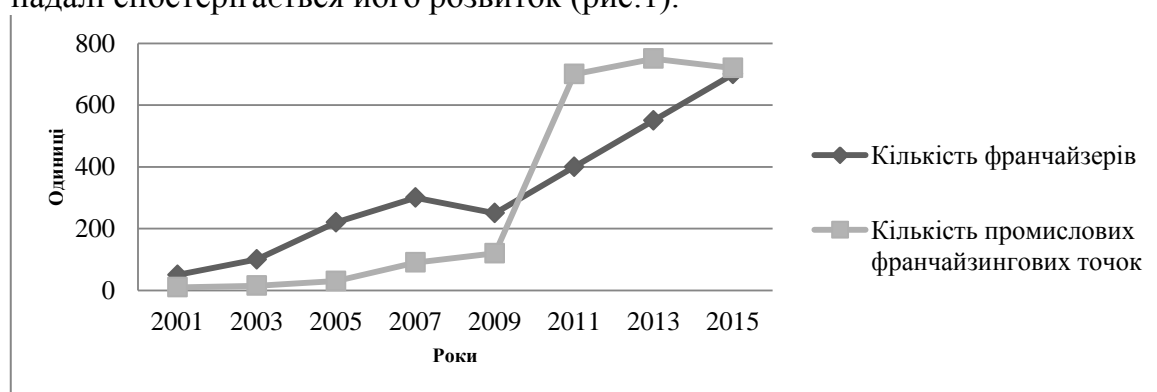
**Результати дослідження.** На сучасному етапі розвитку України франчайзинг є тією формою організації бізнесу, яка в комплексі з іншими ринковими структурами могла б стимулювати антикризові процеси і сприяти підвищенню ефективності роботи вітчизняних промислових підприємств.

Слід зазначити, що в літературі розглядаються різні теоретичні та практичні аспекти франчайзингу. Зокрема, на думку Махнуша С. М., франчайзинг — це така організація бізнесу, у якій підприємство (франчайзер) передає незалежній людині або підприємству (франчайзі) право на продаж продукту або послуг цього підприємства. Франчайзі зобов'язується продавати цей продукт або послуги за встановленими законами та правилами ведення бізнесу, які встановлює франчайзер. В обмін на здійснення всіх цих правил франчайзі отримує дозвіл використовувати ім'я підприємства, його репутацію, продукт та послуги, маркетингові технології, експертизу та механізми підтримки [3].

Для українських підприємств франчайзинг є відносно новим і не повністю зрозумілим поняттям. Але разом з тим, вже багато підприємств оцінили переваги створення і ведення бізнесу під торговою маркою досить

відомої компанії, яка обрала таку форму свого розвитку на території України. Саме франчайзингові відносини забезпечують мінімальні ризики і відносно низькі витрати, що і приваблює великі компанії виходити на ринки інших країн через «малих» партнерів. Крім того, до переваг такого виду діяльності можна віднести максимізацію розвитку та оптимізацію управління, що полягає у відсутності необхідності франчайзера контролювати процеси, які проходять у франчайзі. Але, поряд із перевагами, франчайзинг має також ряд недоліків: ризик втрати репутації франчайзером через невиконання зазначених умов франчайзі; ризик втрати конкурентних переваг через розголошення франчайзі інформації конкурентам тощо.

На сьогодні день франчайзинг є самостійним об'єктом правового регулювання в більш ніж 80 країнах і працює в 99 галузях економіки. Франчайзинг визнаний в світі найбільшою прогресивною формою ведення бізнесу. В Україні перший франчайзинговий договір було підписано в 1994 р. і надалі спостерігається його розвиток (рис.1).



**Рис. 1. Динаміка зміни чисельності франчайзерів та промислових франчайзингових точок в Україні за 2001–2015 рр.**

Джерело: [4]

За різними оцінками, в Україні налічується від 80 до 120 франчайзингових мереж (табл.1).

Таблиця 1

#### Франчайзингові мережі в Україні

Сегмент	Кількість галузей	Кількість брендів	Кількість франчайзерів	Кількість точок	Кількість франчайзингових точок
Торгівля	34	1021	179	29032	13303
Послуги споживачам	22	313	75	5880	2263
Громадське харчування	14	252	50	2929	1760
Інформація	7	47	8	385	128
Послуги для бізнесу	7	84	21	2535	2116
Виробництво	6	37	12	558	389
Вендінг	5	17	11	6200	1195
Фінанси	4	14	3	638	93
<i>Всього</i>	<i>99</i>	<i>1782</i>	<i>359</i>	<i>48157</i>	<i>21247</i>

Джерело: [4].

Найбільш поширений він у таких сферах, як торгівля (57,7%), ресторанне господарство (19,2%), сфера послуг (18,4%), виробництво (2,5%) та інформація (2%) [2].

Найчастіше об'єктом франчайзингової угоди стає конкретний товар або послуга. Для виходу на ринок з франчайзинговою пропозицією, продукт підприємства повинен володіти такими властивостями: висока якість; доступність товару широкому колу споживачів; широкий ринок збуту, що повинен мати резерви для розширення; образ товару, який має бути неповторним: логотип, назва й інші дизайнерські елементи, які повинні асоціюватися у споживача з даним товаром. Франчайзингова система при цьому носить назву «виробничий франчайзинг» [1].

**Висновки.** Таким чином, ведення бізнесу на умовах франчайзингу привернуло увагу багатьох суб'єктів підприємницької діяльності, що підкреслює свої переваги та підтверджує про розвиток нового способу започаткування бізнесу в Україні. Франчайзинг як новий вид бізнесу набуває широкої популярності серед сучасних підприємств, має великі перспективи. Розвитку франчайзингу сприятиме поширення інформації, проведення конференцій та семінарів на тему франчайзингу, активізація діяльності Асоціації франчайзингу України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асоціація франчайзингу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.franchising.org.ua](http://www.franchising.org.ua)
2. Корольчук О.П. Франчайзинг як спосіб активізації інтеграції вітчизняного бізнесу в глобальні виробничі та збутові мережі / О.П. Корольчук // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту – 2011. – №3 (30). – С.176-186.
3. Махнуша С.М. Франчайзингова форма використання бренду: погляд з позиції маркетингу інновацій / С.М. Махнуша // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2010. – № 2. – С. 26-33
4. Офіційний сайт франчайзингової групи України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://franchisegroup.com.ua/>

УДК 347.73

**Войцешук Н.О.**, студентка Кам'янець-Подільського відділення КФЕК НУ ДПС України  
Науковий керівник: **Поліщук К.В.**, викладач економічних дисциплін

#### ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА В УКРАЇНІ: ПРИЧИНИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

*У статті наведено основні ознаки проявів тіньової економіки, їх вплив на економічну ситуацію в державі, висвітлено причини та шляхи легалізації.*

*Ключові слова: тіньова економіка, детінізація економіки, економічна безпека, засоби детінізації економіки..*

**Постановка проблеми.** Тіньова економіка в Україні є однією з найбільших перешкод розвитку конкурентоспроможності країни, зростання соціальних стандартів життя населення та інтеграції в європейське співтовариство. Вона є відображенням активної криміналізації економічних



процесів, високої корумпованості органів державної влади та низької правової і податкової культури юридичних та фізичних осіб.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Різні аспекти тіньової економіки та її детінізації знайшли відображення у працях зарубіжних та вітчизняних учених. Зокрема, теоретичні та прикладні основи дослідження тінізації висвітлено в наукових працях А. Базилюк, Г. Гроссмана, В. Засанського, К. Зіннес, Т. Ковальчука, І. Мазур, А. Портеса, В. Танзі тощо.

**Метою** статті є розкриття сутності тіньової економіки, визначення теоретичних засад та обґрунтування змісту і заходів детінізації економіки України.

**Результати дослідження.** З проблемами присутності тіньової економіки стикаються майже всі країни світу. В одних її обсяги фіксуються на рівні, що не має значного впливу на економіку, а в інших — є свідченням існування відтворювальної системи тіньових економічних відносин. Коли тіньова економіка сягає 40 відсотків від загального ВВП, цей показник є вже критичним. На цьому рівні вплив державно нерегульованих чинників стає настільки відчутним, що суперечності між легальним та тіньовим секторами спостерігаються практично в усіх сферах життєдіяльності суспільства [5].

До другої категорії, на жаль, відноситься Україна, обсяги тіньової економіки якої за різними джерелами фіксується на рівні 20-50% ВВП (табл. 1).

Таблиця 1

#### Оцінка частки тіньового сектору економіки України, % ВВП

Роки	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Оцінка за методикою Держкомстата	18,9	18,1	17,3	15,5	15,1	16,1	16,5	16,0	32,0	35,0	40,0	47,0

Джерело: дані [2, 3].

Основними сучасними проблемами тінізації економічних відносин у глобальному вимірі визнано тіньову зайнятість та тіньові фінансові потоки. До основних інструментів тінізації фінансових потоків відносять мінімізацію податкових зобов'язань, ухилення від оподаткування, виведення коштів за межі України, легалізацію доходів, одержаних злочинним шляхом, та порушення бюджетних видатків.

Негативну тенденцію щодо тіньової економіки характеризують ряд світових рейтингів, в яких Україна посідає одне з найгірших місць (Табл. 2).

Таблиця 2

#### Місце України в світових рейтингах

	Economic Freedom Index, 2014	Corruption Perception Index, 2013	Doing Business, 2014	World Competitiveness Report, 2014-15	Shadow Economy Index, 1999-07
Україна	155(out of 186)	144 (out of 177)	112 (out of 189)	76 (out of 144)	145(out of 162)
Source:	Heritage Foundation	Transparency International	World Bank	World Economic Forum	Schneider, Buehn, Montenegro

Джерело:[1].

Аналіз Індексу економічних свобод-2014 засвідчив, що одні з найгірших умов для розвитку економіки серед країн Європи та більшості пострадянських країн є в Україні. Динаміка показників говорить про незадовільний стан інвестиційного клімату та рівня корупції, де Україні традиційно належать одні з найнижчих рейтингів у світі: 168 та 152 місця відповідно. Аналогічні показники за критерієм рівня корупції у Камеруну, а за критерієм інвестиційного клімату — у Конго [1].

До основних чинників, що сприяють зростанню тіньової економіки можна віднести: неієвність механізмів антикорупційного законодавства; неефективність функціонування судової та правоохоронної системи; неефективне адміністрування податків; суперечливість та дублювання законодавчої та нормативно-розпорядчої бази в окремих секторах; високий рівень злочинності; відсутність історичної практики дотримання норм та моральних стандартів законослухняної поведінки під час ведення господарської діяльності та сплати податків у суб'єктів господарювання та громадян [2, с.89-90].

Політика детінізації в нашій країні повинна базуватися на засадах заохочення до ведення легального бізнесу, які передбачають, по-перше, усунення першопричин, що зумовлюють відходження суб'єктів господарювання в «тінь», а по-друге, попередження застосування недобросовісних дій, які носять злочинний або антигромадський характер.

Також слід зауважити, основою ефективної політики детінізації є безумовна довіра суспільства до дій влади. Саме тому однією з першочергових реформ, визначених Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020» [4], є дерегуляція та розвиток підприємництва, основною метою якої є створення сприятливого середовища для ведення бізнесу, розвиток малого та середнього підприємництва, спрощення міжнародної торгівлі та підвищення ефективності ринку праці.

Для цього необхідно скоротити кількість документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності та видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню, скасувати регуляторні акти, які ускладнюють ведення підприємницької діяльності, скоротити кількість органів державного нагляду (контролю). А метою податкової реформи, передбаченою цією Стратегією, є побудова податкової системи, яка є простою, економічно справедливою, з мінімальними затратами часу на розрахунок і сплату податків, що створює необхідні умови для сталого розвитку нашої країни. Ці реформи дозволять в перспективі усунути всі системні фактори тінізації національної економіки.

**Висновки.** Підсумовуючи усе вище зазначене можна зробити висновок, що тіньова економіка – це уклад економічних відносин, що охоплює невраховані, нерегламентовані й незаконні види господарської діяльності. У кожній країні є така складова економічної діяльності, що не укладається в сформовані й узаконені норми.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Офіційний сайт Міжнародного центру перспективних досліджень – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.icps.com.ua/> (дата звернення 19.10. 2015).
2. Офіційний сайт Державної служби статистики – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України-Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>

4. Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020" – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.icps.com.ua/http://zakon3.rada.gov. ulaws/show/5/2015>

5. Реформування податкової системи України в контексті глобалізаційних викликів: зб. матер. наук.-практ. інтернет-конференції, 21 листопада 2014 р. / Держ. фіск. служб. України, Нац. ун. ДПС України, Наук.-досл. центр з проблем оподатк. – Ірпінь, 2014. – 271 с.

УДК 347.73

**Калакука О.І.**, студент Кам'янець-Подільського відділення КФЕК НУ ДПС України  
Науковий керівник: **Поліщук К.В.**, викладач економічних дисциплін

## **УХИЛЕННЯ ВІД ОПОДАТКУВАННЯ – ЗАГРОЗА ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ДЕРЖАВИ**

*Досліджено причини і способи ухилення від сплати податків, негативні наслідки цього явища для економіки України. Проаналізовано напрямки та методи подолання цієї проблеми.*

*Ключові слова: податок, ухилення, тіньова економіка, податкове навантаження.*

**Постановка проблеми.** Одним із ключових чинників тінізації економіки є недосконалість і переважно фіскальний характер податкової політики, а також нестабільність її законодавчої бази. За оцінками експертів, загальне податкове навантаження в Україні майже вдвічі перевищує цей показник в інших країнах. Високі податки гальмують ринкові перетворення в країні. Це, в свою чергу, призводить до появи фактів ухилення від сплати податків суб'єктами господарювання через значне зниження оподатковуваних доходів, а то й повне уникнення від сплати податків через перехід у сегмент «тіньової економіки» [1].

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідженням проблеми ухилення від сплати податків займаються такі українські вчені, як І. Мельник, О. Сторожук, В. Захожай, А. Кізима, А. Крисоватий, Я. Литвиненко, І. Коновалова, В. Вишневський, А. Веткін, М. Білик, І. Золотко та інші.

**Метою** статті є розкриття сутності та з'ясування причин ухилення від сплати податків як складової тіньової економіки.

**Результати дослідження.** Одним із ключових чинників тінізації економіки є недосконалість і переважно фіскальний характер податкової політики, а також нестабільність її законодавчої бази. Чинне податкове законодавство України не стимулює суб'єктів господарювання інвестувати капітали в легальну економіку [2].

За оцінками експертів, загальне податкове навантаження в Україні майже вдвічі перевищує цей показник в інших країнах. Це стимулює приховування реальних обсягів економічної діяльності, виведення її у «тінь». Значне податкове навантаження на фонд оплати праці залишається однією з основних причин тінізації економіки України. Це підтверджується даними рейтингу Глобальної конкурентоспроможності 2014/2015, відповідно до якого Україна

посідає критичну позицію за індикатором “вплив податків на стимули до праці” – 135 місце зі 144 країн. Україна не є країною з дешевою робочою силою. Україна – країна з низькою заробітною платою, та, водночас, з великими витратами на утримання персоналу. Це також негативно впливає на оцінку інвестиційної привабливості країни і є одним з основних чинників зростання неформальної зайнятості у країні. Отже, виходу економіки з тіні та легалізації українського ринку праці сприятиме, насамперед, зниження податкового навантаження на оплату найманої праці [4].

Як суспільне явище «тіньова» економіка притаманна всім соціально-економічним системам, є неодмінним її атрибутом. Обсяг тіньового сектора економіки України становить як мінімум 350 млрд. гривень на рік. Цей обсяг, за оцінками фіскальних органів, розподіляється наступним чином: 170 млрд. гривень становить зарплата в "конвертах", 100 млрд. – доходи власників активів – виведення безготівкових коштів у готівкову форму або на іноземні рахунки в іноземних банках, 35 млрд. – неофіційні платежі, 45 млрд. гривень – основні кошти, матеріальні ресурси і послуги тіньового сектора [3].

Основними сегментами тіньової економіки і механізмами одержання тіньових прибутків є корупція; приховування реальних прибутків громадян, а також прибутків підприємств від оподаткування (ухилення від сплати податків); нелегальний експорт капіталів; незаконна приватизація державної власності; одержання тіньових прибутків шляхом схованого вилучення з обороту різниці між офіційними і реальними цінами на товари і послуги; дрібні розкрадання на державних, акціонерних і колективних підприємствах; нелегальні валютні і зовнішньоекономічні операції (контрабанда); випуск і реалізація невраховуваної продукції і надання невраховуваних послуг; кримінальні злочини (рекет, наркобізнес, розкрадання); фінансове шахрайство.

Основними причинами, що сприяють посиленню і росту тіньового сектора економіки на сучасному етапі, є високе податкове навантаження і його нерівномірний розподіл, непрозорість і нестабільність податкового законодавства, корупція в державних органах, відсутність повноцінного ринкового середовища, непрозора приватизація, втручання владних структур у діяльність господарюючих суб'єктів, неефективність захисту права власності. Як наслідок все це призводить до ухилення від оподаткування, в результаті чого і утворюється тіньова економіка.

Серед основних чинників, котрі спонукають платників уникати сплати податків, виділяють кількість податків та рівень податкових ставок; складність у розрахунках податкових сум; високий рівень нестабільності (постійно змінюються не лише ставки оподаткування, а й види податків); нераціональна структура оподаткування (висока частка непрямих податків, низька частка особистого прибуткового податку і високі нарахування на фонд заробітної плати); ефективність роботи фіскальної служби; рівень суспільної свідомості щодо необхідності сплачувати податки; рівень довіри платників до владних структур, котрі виконують функцію розподілу коштів, отриманих від податків; рівень корупції у державі.

Таким чином, фіскальний характер податкової системи, нестабільність законодавчої бази, відсутність довіри між органами влади і платниками податків є основними чинниками ухилення від сплати податків [5].

**Висновки.** Підсумовуючи викладене вище, треба зауважити, що українська тіньова економіка вже давно перетнула критичну межу – коли розмір «тіньового» сектора становить 30% ВВП, а за оцінками Світового банку

перевищує 50%. Насамперед це визначається вітчизняним соціально-економічним середовищем, що породжує причини, які роблять можливими ухилення від оподаткування.

Проблема ухилення від податків та уникнення їх сплати є актуальною і потребує вжиття заходів, спрямованих на її вирішення. Зменшити масштаби цього явища можна шляхом врегулювання і вдосконалення податкового законодавства. Формування такої податкової системи, яка б не вимивала обігових коштів у суб'єктів господарювання і не спонукала їх шукати законодавчих прогалин, щоб зменшити податкове навантаження чи ухилитися від сплати податків [5].

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Вплив тіньової економіки на оподаткування – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xreferat.com/105/5308-1-vpliv-t-n-ovo-ekonom-ki-naopodatkuvannya.html>
2. Вавілов П.М. Ухилення від сплати податків в Україні: причини виникнення та шляхи подолання проблеми – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_02/Vavilov.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_02/Vavilov.pdf)
3. Матвійчук К.А. Тіньова економіка як наслідок недосконалої податкової системи України – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.confcontact.com/2012\\_10\\_04/ek4\\_matvijchuk.htm](http://www.confcontact.com/2012_10_04/ek4_matvijchuk.htm)
4. Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/>
5. Тенденції тіньової економіки в Україні I квартал 2015р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/>

УДК 005.936.3

**Каліновська М.**, студентка Кам'янець-Подільського відділення КФЕК НУ ДПС України  
Науковий керівник: **Коцюба І.В.**, викладач

#### **АУТСОРСИНГ ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

**Постановка проблеми.** Одним із сучасних інструментів управління, який дає підприємству можливості посилити свої конкурентні переваги на ринку на основі підвищення ефективності бізнес-процесів та якості продуктів і послуг, є аутсорсинг.

Отже, термін «аутсорсинг» («outsourcing») походить від англійського «outside resource using» – використання зовнішніх ресурсів

**Аналіз досліджень і публікацій.** У економічній літературі частіше поняття «аутсорсинг», як економічне явище розглядається з практичної точки зору, у рамках теорії менеджменту і маркетингу. Наприклад, Дж. Брайан Хейвуд визначає аутсорсинг, як «переклад внутрішнього підрозділу або підрозділів підприємства і всіх пов'язаних з ними активів в організацію постачальника послуг, що пропонує надавати якусь послугу протягом визначеного часу за обумовленою ціною» [4].

Уведення цього терміна в теорію менеджменту Б. Анікін і деякі інші вчені пов'язують із використанням ресурсів зовнішніх організацій або провайдерів (від англ. to provide – «надавати послуги»). Витоки його практичного застосування відносять до 30-х років ХХ ст. – періоду високої

конкуренції в автомобілебудуванні [2]. Аутсорсинг набув розповсюдження у зв'язку з розвитком інформаційних систем і технологій. Початок «епохи аутсорсингу» пов'язують з 60-ми роками ХХ ст., зокрема з 1962 р., коли було засновано Electronic Data System Corporation (EDS) [1].

**Результати дослідження.** Як економічне явище, аутсорсинг виріс із практичної діяльності в таких галузях як бухгалтерія та юриспруденція. У процесі розвитку, галузевий спектр аутсорсингу суттєво збільшився. Лідерами серед функцій, які перекладаються на нього, є: підтримка інформаційних систем, пошук та відбір кадрів, PR, рекламні та клінінгові послуги, охорона та служба безпеки, організація транспортних перевезень, адміністративна підтримка та інше. Як новий вектор у функціонуванні світової економіки аутсорсинг з'явився саме завдяки розвитку інформаційних технологій, які зробили можливим швидко і надійно передачу практично необмежених обсягів інформації між компаніями різних країн.

Аутсорсинг – це інструмент управління підприємством, спрямований на підвищення ефективності та конкурентоспроможності діяльності, який передбачає укладання контракту між замовником і постачальником (аутсорсером) з метою виконання останнім як основних, так і другорядних бізнес-функцій замовника за певну плату, що зумовлює реорганізацію і оптимізацію підприємницької діяльності і, за необхідності, залучення тимчасового персоналу.

Ефективність аутсорсингу підтверджує той факт, що сьогодні він розвивається швидкими темпами у всьому світі. Так, компанія Toyota здійснює лише проектування, складання і реалізацію продукції, в той час як багато комплектуючих деталей виробляють сторонні організації. Це зумовлено тим, що компанія передала на аутсорсинг значну кількість виробничих процесів, а в окремих випадках і весь виробничий цикл [1].

Можна назвати такі основні види аутсорсингу:

- ІТ-аутсорсинг, що охоплює розробку та тестування програмних продуктів, сервісне обслуговування, локалізацію програмного забезпечення, мережеві послуги, ІТ-консалтинг;

- виробничий аутсорсинг, у складі якого виділяють основний та допоміжний аутсорсинг;

- аутсорсинг бізнес-процесів таких як, управління інтелектуальними ресурсами, надання гарантійних, фінансових і бухгалтерських послуг, створення call-центрів або центрів прийому і обслуговування дзвінків, управління персоналом, здійснення лізингових і логістичних операцій, проведення рекламних заходів;

- аутсорсинг персоналу (аутстафінг) [3, с. 89].

Найбільшого розвитку в Україні досяг аутсорсинг бізнес-процесів. У той самий час виробничий аутсорсинг поки що знаходиться на стадії свого зародження. Виробничий аутсорсинг передбачає передачу стороннім організаціям або цілковито виробничих функцій, або розміщення виробництва окремих вузлів, заготівель і комплектуючих, або ж передачу на сторону функцій, пов'язаних з транспортуванням, ремонтом устаткування, підготовкою виробництва, налагодженням виробничих ліній. Ключовою особливістю вітчизняних промислових підприємств є наявність повного виробничого ланцюжка на кожному підприємстві. Усі основні елементи

виготовляють на підприємствах з вихідної сировини, а обсяг закупівель готових деталей мінімальний. За таких умов унаслідок різних рівнів економії на масштабі ряд виробництв виявляється неефективним в умовах падіння обсягів виробництва. Ефективним інструментом для цього може стати використання досвіду й моделей вибудовування виробничого циклу провідними міжнародними корпораціями, зокрема, аутсорсингу.

Отже, сутність аутсорсингу в загальному вигляді полягає у тому, що підприємство отримує можливість розставити пріоритети у своїй діяльності та зосередитись на тій її складовій, яка є основною, визначальною та найбільш важливою, а інші другорядні, або технічні, функції передаються професійним партнерам. Таким чином, приходимо до висновку, що основу аутсорсингу складає принцип поділу праці.

Однієї із основних перешкод на шляху активного впровадження аутсорсингу на теренах України є відсутність визначення процесів аутсорсингу та їх нормативно-правового регулювання, контролю та відповідальності за порушення. Саме поняття «аутсорсинг» в українському праві не має дефініції, тому може регулюватись виключно у контексті аналогії до деяких правових норм. У той же час у законодавчому полі визначено економічну взаємодію через укладання договорів, а також те, що кожен має право займатись підприємницькою діяльністю, яка не заборонена законом.

Український аутсорсинг має потребу в маркетингу й рекламі, підтримці з боку органів влади, якої поки не спостерігається. До того ж на низькі темпи розвитку аутсорсингу в Україні, на думку вітчизняних фахівців, впливають недотримання аутсорсером зобов'язань щодо якості виконуваних ним робіт і послуг; недостатнє розуміння аутсорсером стратегії підприємства у відповідному сегменті діяльності; непередбачуване зростання цін на послуги аутсорсера та зниження рівня контролю з боку підприємства за функціями, переданими на аутсорсинг.

**Висновки.** Таким чином, для ефективного розвитку аутсорсингу необхідні:

- поліпшення законодавства (включаючи нормативні акти, трудове законодавство тощо);
- перегляд податкової системи;
- проведення масштабних конференцій і симпозіумів;
- маркетингова активність тощо.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Аалдерс Р. Аутсорсинг: практическое руководство [Текст] / Р. Аалдерс: – М. : Альпина Бизнес Букс, 2003. – 470 с.
2. Аникин, Б.А. Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций [Текст] : учеб. пос. / Под ред. Б.А. Аникина. – М: ИНФРА-М, 2003. – 187 с.
3. Загородній А.Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства / А.Г. Загородній, Г.О. Партин // Фінанси України. – 2009. – № 9(166). – С. 87–97
4. Хейвуд Дж. Брайан. Аутсорсинг: в поисках конкурентних преимуществ / Дж. Брайан Хейвуд / Пер. с англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 176 с.

**Кушнір Д.О.**, студентка 3 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Олійник О.С.**, старший викладач

### **СУТНІСТЬ ДЕФІНІЦІЇ «ОРГАНІЗАЦІЯ»**

*У статті висвітлено підхід до визначення поняття “організація”, який відповідає сучасним засадам менеджменту.*

*Ключові слова: організація, формальні організації, неформальні організації, зовнішнє середовище організації.*

**Постановка проблеми.** В національній економіці є важливим постійний розгляд сутності поняття організації.

**Аналіз досліджень і публікацій.** В основу написання статті покладено теоретичні напрацювання таких відомих вчених як Андрушкін Б.М., Василенко В.О., Іванова І.В.

**Метою** статті є розкриття сутності поняття “організація”, а також висвітлення основних етапів та рис організації.

**Результати дослідження.** Сам термін “організація” в менеджменті вживається в двох значеннях. У першому з них під організацією розуміється підприємство, відомство, а в другому – функція організації людської діяльності. В принципі, друге значення поняття “організація” обов'язково розглядається в контексті першого, бо організація будь-якої людської діяльності залежить від структурної побудови підприємства.

Організація – соціальне утворення, яке об'єднує багато людей, діяльність яких має певну суспільно корисну мету й певним чином координується. В українському законодавстві організації, які мають статус юридичної особи, називаються підприємствами. На практиці використовуються терміни “фірма”, “корпорація” тощо.

Організації поділяються на формальні та неформальні. Формальні організації - це такі організації, в яких діяльність людей організовується свідомо й регламентується певними законами, наказами, обов'язками і т.д. Неформальні організації виникають і функціонують спонтанно.

Організація є системою, до якої входить керуюча й керована підсистеми, між якими існує прямий та зворотний зв'язок.

Успіх організації залежить від працівників, ефективного процесу управління, ресурсів, які забезпечують виконання цілей, впровадження нової техніки і технологій, впливу зовнішнього середовища.

Для досягнення цілей організація повинна відповідати наступним вимогам наявність не менше двох осіб, наявність не менше, як одної суспільно - корисної цілі, здатність працюючих досягти поставлених цілей.

Будь – яка організація в своєму розвитку проходить етапи життєвого циклу починаючи від народження до припинення існування, тривале існування притаманне не багатьом організаціям і свідчить про можливість пристосування до змінного середовища.

*Етапи:*

1. Народження – пов'язане з задоволенням потреб нового споживача, зайняттям вільної ринкової ніші. Цьому періоду притаманні такі риси: віра в



успіх, готовність ризикувати, велика працездатність, невелика кількість працюючих.

2. Дитинство – надзвичайно загрозовий період для організації. Основна загроза полягає в некомпетентності керівників, в нереальності цілей, в тиску зовнішнього середовища.

3. Юність – здійснюється перехід від комплексного менеджменту до диференційованого, з використанням таких функцій, як планування, організування, стимулювання та ін. Управління на цьому періоді слід здійснювати керівниками – засновниками або однодумцями.

4. Зрілості – надзвичайно сприятливий період для організації. Керівництво самовдоволене розвитком організації, отриманням величезних прибутків. Цілі періоду зрілості складаються з 3-ох підперіодів :

- рання зрілість – про організацію дізнаються конкуренти;
- проміжна зрілість – між організаціями ведеться конкурентна боротьба;
- остаточна зрілість - конкурентна боротьба досягається найвищої гостроти;

5. Якщо менеджерами не втілюються нові ідеї в розвиток організації, не використовуються впровадження нової техніки, то організація переходить до етапу старіння. Етап старіння – надзвичайно громізка структура управління, незбалансований бюджет видатків доходів, відсутність ефективної системи менеджменту. Така організація або банкрутує, або переходить до стану відновлення.

6. Відновлення – нова команда менеджерів, з новими ідеями, яка здатна забезпечити успіх і розвиток.

Загальними рисами організації є наявність ресурсів, залежність від зовнішнього середовища, наявність поділу праці, наявність певної структурної побудови і необхідності управління, здійснення певних видів діяльності у відповідності з накресленими цілями.

Будь-яка організація має внутрішнє і зовнішнє середовище. Внутрішнє середовище складають цілі, завдання, технологія та структура організації.

Зовнішнє середовище організації складають законодавчі акти, постачальники, споживачі, конкуренти, система економічних відносин у державі, міжнародні події, науково-технічний прогрес тощо.

У процесі управління організацією необхідно враховувати стан її внутрішнього й зовнішнього середовища.

**Висновки.** Організація є системою, тобто сукупністю взаємопов'язаних, взаємодіючих елементів, які складають цілісне утворення, що має властивості, відмінні від властивостей складових елементів. На сучасному етапі усі організації розглядаються як відкриті системи, тобто такі, внутрішні елементи яких взаємодіють не лише між собою, але із зовнішнім середовищем.

Організації оточують людину протягом усього її життя. Це дитячі садки, навчальні заклади, підприємства, установи й т. ін. Організації виробляють продукцію і послуги, споживаючи які людство живе і розвивається, визначають умови життя в суспільстві й контролюють дотримання їх, дають можливість виражати й реалізувати власні погляди та інтереси. Якщо розглядати організацію як абстрактне поняття, то вона являє собою об'єднання людей, які спільно працюють для досягнення певної мети.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушкін Б.М. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми / Б.М. Андрушкін, О.Є. Кузьмін. – Тернопіль: Лілея, 1997.
2. Василенко В.О. Стратегічне управління: навч. посібник / В.О. Василенко, Т.І. Ткаченко. – Київ: ЦУЛ, 2003.
3. Герчиков И.Н. Менеджмент / И.Н. Герчиков. – М.: ЮНИТИ, 1995.
4. Економіка та менеджмент: Навч. посібник/ Під редакцією О.Є.Кузьміна. – Львів: Державний університет „Львівська політехніка”.
5. Іванова І.В. Менеджер – професійний керівник: Навч. посіб. / І.В. Іванова. — К.: Київський нац. торг.-екон. ун-т, 2001.
6. Іванова І.В. Менеджмент підприємства. Практикум: Навч. посіб. / І.В. Іванова. – К.: Київський нац. торг.-екон. ун-т, 2001.

УДК: 343.37:33

**Лірук Д.В.**, студент Кам’янець-Подільського коледжу харчової промисловості НУХТ  
Науковий керівник: **Толстопятова Д.Г.**, к.е.н., викладач

### ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА

Науково-дослідний інститут «Проблем людини», Державна митна служба України виділяє такі змісти тіньової діяльності:

За своєю суспільно-економічною природою тіньова економіка - це результат порушення рівноваги між суб'єктами держави з приводу створення та розподілу продукту, що сталося внаслідок такої дерегуляції економіки, яка порушила паритетність розвитку окремих її сфер [3, с. 142–143].

*Причинами* утворення тіньової економіки є:

1) обліково-статистичні:

1.1. Ухилення суб'єктів господарювання від звітування перед органами державної статистики та контролюючими органами;

1.2. Відсутність належної інформації, обумовлена недоліками методу статистичного охоплення діяльності суб'єктів господарювання та ведення статистичної звітності;

2) економічні:

2.1. Ухилення суб'єктів господарювання від державної реєстрації з метою уникнення від сплати податків, зборів [1, с. 20] ;

2.2. Заниження суб'єктами господарювання відомостей про отримані доходи з метою зменшення суми сплачуваних податків, зборів (обов'язкових платежів) [1, с. 20].

Рівень тіньової економіки розраховується за такими *методами* (методичні поради Міністерства економіки України) [2, с. 17]:

Витрати населення – роздрібний товарооборот

За фінансовим методом

За монетарним методом

За електричним методом

За методом збитковості підприємств

*Негативні наслідки* впливу тіньової економіки:

- непрозорий і несправедливий розподіл національного доходу;
- криміналізація суспільства, правовий нігілізм та недовіра до органів державної влади;
- дискримінація суб'єктів господарської діяльності;
- скорочення податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів;
- нелегальний експорт капіталів і зменшення обсягів інвестицій в економіку, залежність від закордонних позик;
- втрата промислового й інтелектуального потенціалу нації [4, с. 29–33].

Тіньовий обіг також наявний у таких сферах діяльності:

Експерти зазначають, що є джерелом хабарництва і відкатів, з якими найбільше фірм працюють:

- 1) в будівництві (91%),
- 2) торгівлі (75%),
- 3) сфері нерухомості (75%),
- 4) сільському господарстві (58%),
- 5) енергетиці (58%).

#### *СПИСОК ВИКОРАСИАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Економічна теорія: Підручник / За ред. В.Д. Базилевич – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знанн-Прес., 2004.
2. Тіньова економіка: Сутність, особливості та шляхи легалізації. / За ред. З.С. Варналія, 2006.
3. Аналітична доповідь “Тіньова економіка в Україні: Масштаби та напрямки подолання” – Національний інститут стратегічних досліджень, Київ, 2011.
4. Мазур І. Детінізація економіки України: теорія та практика. Монографія / І. Мазур. – К.: Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”, 2006. – 239 с.

УДК: 334.722:65.016:339.137.2

**Марценюк О.І.**, студент Кам’янець-Подільського  
коледжу харчової промисловості НУХТ  
Науковий керівник: **Толстопятова Д.Г.**, к.е.н., викладач

### **СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ КОНКУРЕНЦІЇ**

**Постановка проблеми.** У ринковій економіці кожне підприємство діє в певному конкурентному середовищі, фактори якого справляють на нього визначальний вплив. Аналіз а особливо прогнозування конкурентного середовища достатньо трудомістка складова розробка стратегії.

Спочатку слід зрозуміти основні теоретичні положення. Серед них основне поняття – конкуренція (від лат. *concurrentia* – суперництво, змагання). Це ключовий елемент ринку: немає конкуренції – немає ринкової економіки.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Перші серйозні теоретичні положення про конкуренцію як рушійну силу розвитку економіки започаткували в середині XVIII ст. представники класичної політекономії. Зокрема, А. Сміт дослідив, а пізніше Д. Рікардо побудував модель досконалої конкуренції. К.

Маркс доповнив її з позиції закону вартості. Досліджували доско-налу конкуренцію також Дж. Міль, А. Курно, Е. Хокшер і Б. Олін. Дж. Робінсон і Е. Чемберлін.

**Результати дослідження.** У процесі еволюції теоретичних поглядів на конкуренцію виявилось, що це поняття достатньо складне та багатогранне, чим і пояснюється наявність чисельних його визначень. Однак більшість економістів під конкуренцією розуміють боротьбу (змагання, суперництво) суб'єктів ринку за досягнення своїх цілей: кращих, вигідніших умов поставок ресурсів, виробництва і збуту товарів, отримання якомога вищого прибутку. На мою думку, поняття конкуренції можна сформулювати наступним чином: «Конкуренція – це співіснування і боротьба товаровиробників та інших суб'єктів ринкового середовища за досягнення максимальних прибутків та інших цілей шляхом задоволення різноманітних потреб споживачів з повним використанням при цьому власних сильних сторін і можливостей зовнішнього середовища, усуненням слабких власних сторін і загроз ззовні». Суб'єктів конкурентної боротьби називають конкурентами.

У ринковій економіці підприємство перебуває в певному конкурентному середовищі, а тому змушене брати участь у конкурентній боротьбі. Пропоную наступне визначення конкурентного середовища. Конкурентне середовище підприємства – це суб'єкти конкурентної боротьби (конкуренти) і їх дії із забезпечення власних інтересів, в результаті чого формуються певні умови діяльності підприємства.

У кожній галузі формується власне конкурентне середовище. Саме тому підприємство повинно правильно оцінити конкурентів та їх інтереси, галузь (галузі), в якій воно функціонує, щоб виробити найефективніші конкурентні стратегії, які б забезпечували його високу конкурентоздатність і конкурентостійкість.

*Види конкуренції:*

- цінова – конкуренція, що здійснюється через зниження цін;
- нецінова – конкуренція, здійснювана через підвищення якості товарів, їх надійності, збільшення термінів служби, підвищення продуктивності, поліпшення умов реалізації за незмінних цін;
- чиста (ідеальна, досконала) – конкуренція, на ринку з багатьма продавцями та покупцями взаємозамінного товару, коли жоден із продавців чи покупців не здатний відчутно вплинути на ціну чи обсяги продажу;
- недосконала – конкуренція, коли ринок не здатний виконувати свої функції, внаслідок чого, наприклад, окремі виробники мають змогу контролювати ціни й обсяги продажу продукції, яку вони виробляють;
- олігополістична (грец. oligos – мало) – конкуренція, на ринку з небагатьма великими продавцями товарів, здатними суттєво впливати на ціни реалізації цих товарів; модель ринкової структури, за якої небагато великих фірм монополізують виробництво і реалізацію основної маси товарів.
- монополістична – конкуренція, яка має місце на ринку з багатьма продавцями і покупцями та значною кількістю товарів, що реалізуються за різними цінами;

Аналіз галузі і конкурентного середовища в ній слід проводити в певній послідовності. *Етапи аналізу галузі:*

1. Відбір і розрахунок основних економічних показників (параметрів), які найбільш повно характеризують галузь.
2. Визначення конкурентних сил, що діють у галузі і їх впливу на ситуацію, проведення конкурентного аналізу.
3. Виявлення чинників, рушійних сил, які викликають зміни в структурі конкурентних сил у галузі.
4. Визначення підприємств, які мають найсильніші і найслабкіші конкурентні позиції у галузі.
5. Прогнозування найбільш імовірних кроків стратегічних конкурентів.
6. Визначення ключових факторів успіху підприємства (КФУ) у конкурентній боротьбі.
7. Прийняття остаточного рішення щодо прибутковості і привабливості галузі (заключний етап).

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Башнянин Г.І Політична економіка / Г.І. Башнянин. – Київ: Ніка-Центр Ельга, 2000. – 528 с.
2. Борисов Е.В. Економічна теорія / Е.В. Борисов. – Москва:Юрайт,1998. – 478 с.
3. Гальчинський А.С. Основи економічної теорії / А.С. Гальчинський, П.С. Єщенко, Ю.І. Палкін. – Київ: Вища школа. 1995. – 471 с.
4. Макконнел К.Р. Економикс: принципи, проблеми і політика / К.Р. Макконнел, С.Л. Брю. – В 2-х т.: пер.з англ. 1996.
5. Несторук І.Л. Бібліотека економіста / І.Л. Несторук. – Харків: Центр-Абетка, 2014. – 124 с.

УДК 334.021.005.51

**Москаль О.**, студентка 2 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
 Науковий керівник: **Олійник О.С.**,старший викладач

#### **СИСТЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*У статті розглянуто сутність стратегічного планування, етапи його розвитку, охарактеризовано принципи стратегічного планування .*

*Ключові слова: планування, стратегічне планування, підприємство.*

**Постановка проблеми.** Перехід України до економіки реформування вимагає кардинальних змін в системі управління, в плануванні та прогнозуванні діяльності підприємства. В умовах мінливої ситуації на ринку для забезпечення конкурентоспроможності, перед підприємствами постає необхідність в розробленні довгострокової стратегії розвитку.

Отримання підприємствами самостійності означає надання їм широких прав у визначенні виробничої програми шляхів розвитку виробництва, мотивації праці, відповідальності за результати господарювання. Тому для успішної діяльності підприємств необхідно вірно обрати стратегію, мету, цілі та задачі компанії.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблемами використання стратегічного планування на підприємстві займалися як вітчизняні, так і закордонні вчені. Зокрема, цим проблемам присвячено наукові праці Богомолова О.А., Іванова В.В., Пономаренко В.С., Б. Бермана, П. Друкера., А. Томпсона та ін. Попри значну кількість наукових робіт, присвячених цій темі, існує чимало перешкод щодо використання стратегічного планування на підприємствах.

**Метою** статті є обґрунтування важливості стратегічного планування та систематизації дій, щодо ефективної діяльності підприємства.

**Результати дослідження.** Прискорення змін у навколишньому середовищі, зростання конкуренції щодо ресурсів, поява нових можливостей для бізнесу, розвиток інформаційних мереж, широка доступність сучасних технологій, а також ряд інших факторів призвели до різкого зростання значення стратегічного планування.

Мета стратегічного планування – встановити певний порядок дій для підготовки ефективного функціонування конкурентоспроможного підприємства. Реалізація мети стратегічного планування можлива, якщо воно відповідає таким основним принципам:

- цілевстановлення та цілереалізація – всі заходи та шляхи їхнього здійснення, передбачені в системі стратегічного планування, спрямовано на встановлення та досягнення цілей (стратегічних орієнтирів): система планування відповідальна за це. Відповідність цьому принципу свідчить про дієвість планів, які цінні тим, що дають змогу досягти результатів;

- багатоваріантність, альтернативність та селективність – реакція на середовище, що змінюється, шляхом переходу на заздалегідь обґрунтовані та визначені альтернативи;

- глобальність, системність, комплексність і збалансованість – орієнтація на охоплення окремими стратегіями всіх аспектів діяльності об'єкта та взаємозв'язок між ними; в межах стратегічного планування готують систему рішень, а не окремі рішення; спрямованість на зміну ситуації зовні та всередині підприємства;

- наступність і послідовність – стратегічні зміни мають впроваджуватися в певному порядку з урахуванням досягнутих результатів і специфічних особливостей процесів і явищ;

- безперервність – стратегічна діяльність є складним процесом, зупинка якого повертає підприємства у початкову позицію;

- наукова та методична обґрунтованість – використання поширених науково-методичних підходів допомагає розробляти реальні плани, узгоджені з параметрами зовнішнього та внутрішнього середовища;

- реалістичність, досяжність – врахування особливостей функціонування об'єкта, відносно якого розробляються стратегічні плани, та можливості досягнення певних параметрів;

- гнучкість, динамічність, реакція на ситуацію – урахування часових характеристик і характеру змін, що відбуваються на підприємстві згідно з етапами «життєвих циклів» (підприємства та пов'язаних з ним окремих підсистем); цьому сприяє наявність надійного зворотного зв'язку;

- ефективність і соціальна орієнтованість – забезпечення, з одного боку, перевищення результатів, передбачених плануванням над витратами,

потрібними для його здійснення; з іншого – розв’язання не лише суто виробничих проблем, а й участь у пом’якшенні суспільних проблем;

- кількісна та якісна визначеність – планування має дати певні орієнтири, які відіграватимуть роль контрольних точок, але не можна процес планування звести лише до розрахунків показників, забуваючи про сутність процесів, які потрібно здійснити;

- довгостроковість заходів – орієнтація на розв’язання складних проблем, які існуватимуть у довгостроковій перспективі; неможливість усунення їх одномоментним заходом спонукає до обґрунтованих, послідовних, складних заходів [1].

Багато підприємств розробляють офіційну програмну заяву, яка відповідає на такі питання:

- що таке наше підприємство;
- хто наші клієнти;
- що цінують наші клієнти;
- яким буде наше підприємство;
- яким воно повинне бути.

Правильно сформульована програмна заява дозволяє співробітникам підприємства відчувати себе учасниками загальної справи щодо освоєння виникаючої можливості, дає їм ціль і підкреслює її значущість.

Основні *передумови* переходу до стратегічного планування такі:

- необхідність реакції на зміни умов функціонування підприємств;
- потреба в об’єднанні різних напрямків діяльності підприємства в умовах розвитку процесів децентралізації та диверсифікації;
- наявність яскраво виражених конкурентних переваг і необхідність їхньої підтримки або створення;
- посилення конкуренції;
- інтернаціоналізація бізнесу, розвиток зв’язків з підприємствами, які використовують систему стратегічного планування;
- наявність висококваліфікованих менеджерів, здатних вирішувати складні питання, застосовуючи систему стратегічного управління;
- розвиток теорії та практики стратегічного планування, які допомагають перейти від методу «проб і помилок» до наукових методів передбачення й підготовки до майбутнього;
- наявність доступної інформації (глобальних інформаційних мереж) для вивчення сильних і слабких сторін підприємства, зовнішнього середовища та умов конкуренції;
- посилення інноваційних процесів, генерація та швидке освоєння підприємствами нових ідей;
- необхідність впровадження високої культури управління, орієнтованої на запобігання опору змінам та стимулювання розвитку підприємства [3].

Слід виділити основні етапи стратегічного планування:

Перший етап – це аналіз місії та цілей. Місія і цілі служать орієнтиром для всіх наступних етапів розробки стратегії, вибір їх є першим і найвідповідальнішим рішенням при стратегічному плануванні, результатом якого є визначені обмеження відповідно до напрямків діяльності організації,

пов'язані з аналізом альтернатив її розвитку. Місія – це інструмент стратегічного керування, спосіб виділення даної фірми серед конкурентів, спосіб розпізнання споживачами фірми та її продукції. Що ж стосується цілей, то їх визначення покликане надати основу та стимул для подальшої діяльності. Інструментом для систематизації цілей на практиці є побудова „Дерева цілей”.

Другим етапом є – аналіз внутрішнього середовища, тобто оцінка стратегічного потенціалу. SWOT-аналіз – це процес встановлення зв'язків між найхарактернішими для підприємства можливостями, загрозами, сильними сторонами (перевагами), слабкостями, результати якого в подальшому можуть бути використані для формулювання і вибору стратегій підприємства. Вплив кожного з факторів викликає необхідність підприємств, по-перше, постійно стежити за зміною факторів зовнішнього середовища, по-друге, приймати такі управлінські рішення, реалізація яких сприяла б постійній підтримці їхньої конкурентоспроможності.

Наступним третім етапом є аналіз зовнішнього середовища або оцінка стратегічного клімату. Практичним застосуванням є проведення PEST-аналізу, який спрямований на мінімізацію негативного впливу макроекономічних чинників та використання сприятливої кон'юктури ринку. У ході PEST-аналізу підприємство намагається виявити сприятливі й несприятливі тенденції по кожному з основних факторів макросередовища, на цій основі вирішити питання про продовження своєї роботи або про відхід даного ринку.

Останнім четвертим етапом стратегічного аналізу – є формування стратегічного бачення і планів [2].

Наданий час середовище діяльності багатьох підприємств характеризується підвищенням складності ,що підтверджує необхідність втілення в практику ідей і технологій стратегічного планування. Більшість фірм здійснюють стратегічне управління для того, щоб вийти з безнадійних ситуацій, які сформувались зовні та в середини підприємства.

Основні переваги стратегічного планування – зв'язок поточних рішень з майбутніми результатами, організоване осмислення рішень (усупереч спонтанному прийняттю) з прогнозуванням їхніх наслідків; орієнтація на пошук альтернативних варіантів досягнення цілей, тобто допустимих цілей у межах визначених цілей та наявних обмежень; визначення можливостей і загроз, сильних та слабких сторін діяльності підприємства, врахування їх при встановленні цілей і формулюванні стратегій для забезпечення впливу на ці аспекти вже сьогодні; свідомо підготовка майбутнього і до майбутнього; розподіл відповідальності не лише між напрямками діяльності, а й між поточною та майбутньою діяльністю.

**Висновки.** Стратегічне планування – це така ланка, яку взявши за основу, можна витягнути цілий ланцюг підприємств України. Отже, необхідний вибір стратегії, яка була б наповнена новаторськими ідеями, а також правильна постановка мети, задач, цілей, підготовка альтернативі вибір оптимального варіанта.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: підручник / З.Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.
2. Маскон М. Основи менеджменту / Маскон М., Альберт М., Хедоурі Ф.М.: Справка, 1994. – 236 с.
3. Іванілов О.С. Основні етапи стратегічного планування на підприємстві. Економіка підприємства / О.С. Іванілов.



**Пастухова Ю.О.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий курівник: **Кушнір О.К.**, к.е.н., доцент

## **АНАЛІЗ ТОВАРНОЇ І РИНКОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

*У статті розглянуто питання формування маркетингової стратегії підприємства, її місця в загальній стратегії розвитку підприємства. Показано специфіку розробки маркетингової стратегії з урахуванням стратегічних змін. Розглянуто сучасні методи та інструменти посилення впливу механізму управління на розвиток виробничого підприємства, їх можливість безпосереднього управління стратегічними змінами.*

*Ключові слова: цілі розвитку підприємства, організаційна структура управління, стратегічні зміни, маркетингова стратегія, стратегічний маркетинг, стратегія розвитку.*

**Постановка проблеми.** Політична та економічна нестабільність, ризиковий характер підприємницької діяльності, підвищення ролі конкуренції, а також відповідальності керівників за самостійно прийняті управлінські рішення значно актуалізували потребу використання сучасних технологій управління, які б дали можливість підприємству підвищити ефективність управління розвитком. Зміна умов господарювання тягне за собою появу в діяльності підприємств абсолютно нових проблем, які потребують теоретичного осмислення та розробки практичних рекомендацій щодо їх вирішення. У разі, коли економічні зміни відбуваються постійно, підприємство в ринковому середовищі мусить: по-перше, відповідати вимогам покупців, щоб успішно конкурувати, а по-друге, адаптуватися до змін або випереджати їх. Їх визначив ще І. Ансофф [1], який стверджував, що більшість підприємств вимушена не лише пристосовуватись до змін зовнішнього середовища, але й розробляти стратегію їх випередження. Важливим стає для підприємства вибір напрямку стратегічного розвитку.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Проблемам управління змінами та різним аспектам механізму розвитку підприємств присвятили праці відомі вітчизняні вчені: С. Некрасов [2], Н. Федорова [3], М.Бідняк [4], Е. Паніна [5], Ф. Хміль [6]. Вивченню питань стратегічного управління і маркетингу, формування конкурентних маркетингових стратегій, окремих їх елементів та аспектів присвячені роботи багатьох учених: І. Ансоффа [1], М. Мартиненко [7], С. Філіппова [8], О. Кузьмін, О. Мельник [9] та ін.

**Метою** наукової статті виступає дослідження сутності маркетингової стратегії, виділення її місця в стратегії розвитку підприємства та обґрунтування теоретико-методичного забезпечення формування та реалізації маркетингової стратегії за умови стратегічних змін.

**Результати дослідження.** В умовах стратегічних змін вагомості набуває критерій комплексності змін. Однопроектний розвиток підприємства передбачає реалізацію конкретного проекту, спрямованого на вирішення певного завдання, який суттєво не впливатиме на розвиток підприємства. Ширшими за кількістю завдань є односферний та багатосферний розвиток, які змінюють певні

функціональні підсистеми або види діяльності підприємства. Комплексний розвиток – це розвиток підприємства, коли його наступний стан суттєво відрізняється від попереднього.

Стратегія розвитку підприємства являє собою комплекс його довгострокових дій, реалізація яких спрямована на досягнення поставлених стратегічних цілей. Стратегічні зміни на підприємстві – це зміни, що стосуються всіх аспектів діяльності підприємства, які: 1) викликані розвитком ринку або 2) зміною цільових орієнтирів підприємства, що втілюється у зміни його стратегії розвитку та стратегічного плану.

Відповідно, всі зміни на підприємстві, які обумовлені діючою стратегією або її трансформацією в процесі розвитку, можна розподілити на три групи:

- часткові стратегічні, які відбуваються у будь-яких сферах діяльності підприємства при переорієнтації певних складових діяльності підприємства (пріоритетів, технологій виробництва або управління, структури);

- локальні стратегічні, які відбуваються у окремій сфері діяльності підприємства при збереженні її виду (наприклад, перетворення бізнес-процесів, маркетингової політики, коли підприємство пропонує ринку нову продукцію);

- радикальні стратегічні, які передбачають фундаментальні зміни управління, структури підприємства, його бізнес-процесів та визначені обраною стратегією спочатку. Саме цей тип змін породжує стратегічні зміни, обумовлені реалізацією стратегії, до яких можна віднести зміну бізнес-поведінки, організаційно-правової форми, цінової та збутової політики, форми власності, джерел фінансування тощо. До них також відносяться зміни, обумовлені впровадженням нових концепцій управління розвитком (стратегічного, цільового, процесного) та впровадження організаційних проектів [9].

При виборі концепції підприємства потрібно враховувати фактори формування маркетингової стратегії, серед яких вирішальне значення мають: постачальники, які забезпечують підприємство ресурсами для виробництва, серед яких необхідно знайти тих, хто надасть найкращу якість за найменшу плату; посередники, які оцінять свої послуги за прийнятну ціну; технологічне вивчення процесу виробництва, а також застосування на практиці передових новаторських технологій; соціально-економічні фактори, коли необхідно враховувати потреби ринку, а також цінову політику виробленої продукції підприємства. Саме від цього фактора залежить цінова стратегія, яку вибере фірма; апаратні ресурси і можливості самого підприємства; основна концепція, яка обрана підприємством, її цілі та шляхи до їх досягнення.

Більшість науковців погоджуються з тезою про визначальну роль вибору підприємством виду стратегії розвитку для побудови ефективної структури підприємства. Обирати доводиться одну з трьох: моно прямої – інноваційну чи витратну або комбіновану, яка об'єднує основні риси інноваційної та витратної.

Складні та множинні взаємозв'язки та взаємини між елементами економічної діяльності (витратами та результатами, попитом та збутом, ресурсами та джерелами, правами та обов'язками), що супроводжують процес управління розвитком підприємства, не завжди відмічаються управлінським персоналом підприємства, якщо він раніше не працював в умовах стратегічних змін або не володіє інструментарієм встановлення цих взаємних залежностей. Важливим інструментом посилення управлінського впливу на розвиток підприємства має стати навчання управлінського персоналу сучасним ринковим технологіям управління цим розвитком.



**Рис. 1. Сучасні ринкові технології управління розвитком підприємства**

Джерело: на підставі [2, 5, 7]

В умовах стратегічних змін вирішення зазначених завдань можна розглядати як сукупність інструментів посилення впливу механізму управління на розвиток виробничого підприємства. Саме тому для ефективної зміни виробничого потенціалу підприємства і одночасної адаптації його структури новому стану, типу або масштабу, технології, номенклатурі та асортименту виробництва підприємству потрібна система програмно-цільового організаційного управління. До інструментів посилення впливу механізму управління на розвиток виробничого підприємства також доцільно віднести систему індикаторів розвитку підприємства, використання якої дозволить своєчасно встановити відхилення від нормальних значень або нормального стану.

**Висновки.** Основним висновком стає теза про те, що зовнішня та внутрішня ефективність у значній мірі залежить від розвитку та використання потенціалу підприємства для кожного з трьох випадків зміни організаційної структури. Маркетингова стратегія компанії розробляється, враховуючи різні факти. Серед них: ринкова ситуація, першість розвитку самої компанії, дія зовнішнього оточення, базові ресурси компанії і т.д. Необхідний збір даних про зовнішнє і внутрішнє середовище компанії, має на увазі можливість декількох сценаріїв стратегічного розвитку. Найбільш багатообіцяючі сценарії можуть отримати маркетингову стратегію і конкретно сам план переходу на дану стратегію.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И.Ансофф // СПб.: ПИТЕР, 1999. – 416с.
2. Некрасов С.И. Факторы организационного развития предприятий /

С.И. Некрасов, Н.А. Некрасова, О.В. Бусыгин. – М. : Академия Естествознания, 2009. – 322 с.

3. Федорова Н.Н. Организационная структура управления предприятием / Н.Н. Федорова. [Учеб. Пособие]. – М.: ТК Велби, 2003. – 256 с.

4. Бідняк М.Н. Організація управління: Навч. посіб. / М.Н. Бідняк. – К.: А.С.К., 2003. – 176 с.

5. Панина Е.М. Организационное развитие: история и современность / Е.М. Панина // Вестник московского университета. – Серия 21. Управление (государство и общество). – Москва, 2006. – № 2. – С.14-22.

6. Хміль Ф.І. Удосконалення управління вітчизняними організаціями в контексті економічних та суспільних змін / Ф.Хміль // Вісник ТНЕУ, № 1. – 2009. – С. 31-35.

7. Мартиненко М.М. Стратегія життєдіяльності промислових підприємств: монографія / М.М. Мартиненко. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 328 с.

8. Филиппова С.В. Управленческий анализ: теория и практика. Цикл: Современные управленческие технологии / С.В. Филиппова. – Киев: АВРИО. – 2004. – 336 с.

9. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту. Навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – 2-е вид. Львів: «ІНТЕЛЕКТ», 2003. – 352 с.

УДК 006.83:334

**Тарасюк Д.А.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

## СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*У статті розглянуто механізм управління якістю продукції. Також проаналізовано виробничо-технічні, організаційні і соціально-економічні групи заходів спрямовані на підвищення якості продукції.*

*Ключові слова: якість продукції, засоби підвищення якості, стандартизація, сертифікація, конкурентоспроможність.*

**Постановка проблеми.** У ринковій економіці проблема якості є найважливішим чинником підвищення рівня життя, економічної, соціальної й екологічної безпеки, тому що тільки продукція високої якості може бути конкурентоспроможною [1, с. 68]. Відповідно, вітчизняні підприємства мають посилити увагу на забезпеченні цивілізаційного розвитку ринку, а саме на поліпшенні якості своєї продукції.

**Аналіз досліджень і публікацій.** У вітчизняній та зарубіжній економічній літературі достатньо глибоко вивчалися питання управління якістю продукції. Значний науковий внесок в розробку теоретико-методичних основ розвитку системи управління якістю продукції на підприємстві здійснили наукові праці Вакуленко А.В., Міхеєва Е.Н., Дубровська Г.М., Федорова Г.Є. та інших науковців.

**Метою** дослідження є розгляд різноманітних способів, за допомогою яких підприємства підвищують якість продукції.

**Результати дослідження.** Вакуленко А.В. визначає якість продукції як

сукупність властивостей, що зумовлюють придатність продукції задовольняти певні потреби споживачів відповідно до її призначення [2, с. 239].

Сучасні умови господарювання вимагають від кожного підприємства запровадження і дотримання належного комплексного механізму управління якістю продукції. Визначальними елементами цього механізму є:

- стандартизація і сертифікація виробів;
- державний нагляд за додержанням стандартів, норм і правил та відповідальності за їх порушення;
- внутрішньовиробничий технічний контроль якості.

Під стандартизацією розуміють визначення і застосування єдиних правил з метою упорядкування діяльності у певній галузі. Результати стандартизації відображаються у спеціальній нормативно-технічній документації. Основними її видами є стандарти і технічні умови-документи, що містять обов'язкові для виробників норми якості виробу і засоби їх досягнення.

Розрізняють обов'язкову і добровільну сертифікацію. Обов'язкова сертифікація здійснюється виключно в межах державної системи управління господарюючими суб'єктами, охоплює перевірку і випробування продукції з метою визначення її характеристик та подальший державний технічний нагляд за сертифікованими виробами. Добровільна сертифікація може проводитись на відповідність продукції вимогам, котрі не є обов'язковими в межах держави [4, с.187].

Державний нагляд за якістю здійснює Державний комітет України зі стандартизації, метрології та сертифікації – Держстандарт України. Для організації розробки, експертизи і підготовки до затвердження державних стандартів України за рішенням Держстандарту створені технічні комітети зі стандартизації. Внутрішньовиробничий технічний контроль якості на підприємствах забезпечується відділами технічного контролю.

Робота щодо підвищення якості продукції на підприємствах має комплексний характер і охоплює всі етапи виробничого циклу – від проектування до експлуатації продукції. Усі заходи, спрямовані на підвищення якості продукції, поділяються на три групи [3, с.34]:

- 1) виробничо-технічні: підвищення якості продукції підготовки виробництва, поліпшення якості вихідної сировини та матеріалів, удосконалення технології виробництва, подальше розширення асортименту і атестація якості продукції;
- 2) організаційні: вдосконалення організації праці, дотримання дисципліни праці, підвищення культури виробництва, подальший розвиток форм і методів технічного контролю якості продукції, підвищення кваліфікації кадрів;
- 3) соціально-економічні: оптимізація планування, ціноутворення, посилення економічних стимулів.

Значення підвищення якості продукції полягає в тому, що недостатній рівень якості має негативні економічні, соціальні та екологічні наслідки [1, с.74].

Існують різні концепції та методи управління якістю. Основною є концепція управління на основі якості «TQM», яку розробили американські вчені Уолте Шухарт та Уільям Едвард Демінг [5, с. 109]. Шухартом вперше була запропонована циклічна модель, що поділяє управління якістю на 4 стадії – планування, реалізацію, перевірку та корегуючі впливи. До важливих і ефективних способів цілеспрямованого підвищення якості продукції, її конкурентоспроможності на світовому й національному ринках цілком справедливо відносять поліпшення стандартизації як головного інструменту

фіксації та забезпечення заданого рівня якості. Адже саме стандарти й технічні умови відображають сучасні вимоги споживачів до технічного рівня та інших якісних характеристик виробів, відбивають тенденції розвитку науки і техніки.

Говорячи про сучасні методи управління якістю не можна не згадати про концепцію Джозефа Джурана, який розробив просторову модель, що визначає стадії безперервного розвитку робіт щодо управління якістю, що отримала назву «Спіраль Джурана». Ця «спіраль» має поступовий вигляд. За концепцією Джурана – безперервне покращення – це рух по сходам. Його концепція має назву «AQL – щорічне покращення якості». Головною її ідеєю є досягнення довгострокових конкурентних переваг [5, с. 110].

**Висновки.** Ринкові умови господарювання передбачають активне й широке використання різноманітних способів підвищення якості продукції на всіх підприємствах. До пріоритетних належать: запровадження сучасних форм і методів організації виробництва та управління ним, які уможливають ефективне застосування високоточної техніки і прогресивної (бездефектної) технології; удосконалення методів технічного контролю та розвиток масового самоконтролю на всіх стадіях виготовлення продукції.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вакуленко А.В. Управління якістю: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / А.В. Вакуленко. – К.: КНЕУ, 2013. – 167 с.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства: навч. посібник./ О.О. Гетьман. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 487 с.
3. Дубровська Г.М. Системи сучасних технологій: навч. посібник/ Г.М. Дубровська, А.П. Ткаченко. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. - 352 с.
4. Чепурда Л.М. Економіка та організація діяльності об'єднань підприємств: навч. посібник/ Л.М. Чепурда, С.С. Беляєва, М.В. Плахотнікова. – К.: Професіонал, 2005. – 269 с.
5. Огвоздін В.Ю. Управління якістю: основи теорії і практики: навч. посібник/ В.Ю. Огвоздін - М.: «Дело и Сервис», 2002. – 160 с.

УДК 333.101.3

**Трояновська О.В.**, студентка 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок Л.А.**, к.е.н., асистент

#### СУТНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розкрито сутність поняття «мотивація»; досліджено наукові підходи щодо визначення мети розвитку мотивації; узагальнено наукові підходи щодо визначення видів мотивації.*

*Ключові слова: мотивація, персонал, підприємство, розвиток, стимулювання, управління.*

**Постановка проблеми.** Економічна ситуація впливає на ринок праці, її наслідки відчувають все більше людей. Неминучість втрати роботи, не кваліфікований персонал, недостатньо налагоджена робота в колективі, непрофесійне керівництво, недосяжні показники виробітку, управління персоналом і праці впливає на мотиваційні процеси людини які

відображаються у небажанні повною мірою працювати на благо підприємства. У сучасній ринковій економіці необхідно вживати заходів щодо усунення та налагодження негативних наслідків такого процесу. З одного боку, мотивація вважається стимулятором активності працюючого населення, з іншого боку – невміле її використання виробничою проблемою. Усі країни докладають чимало зусиль для вивчення та впровадження різних мотиваційних систем, схем, теорій на практиці, але не кожній вдається реалізувати процес повною мірою.

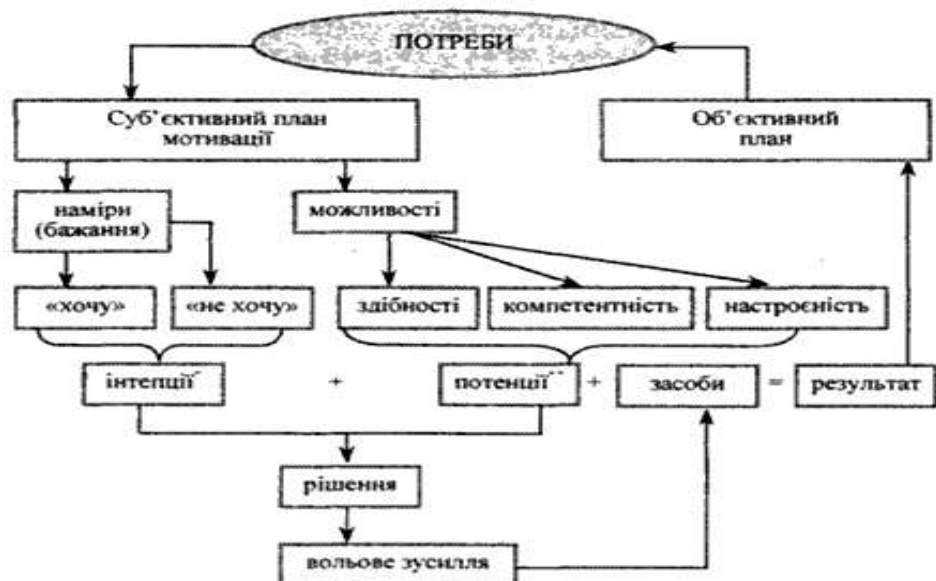
Чимало мотивація залежить і від життєвих інтересів людей, необхідно давати працівнику можливість реалізувати свій творчий потенціал, задіяти свої вміння в тій сфері діяльності, в якій людина може найбільше проявити себе і, що найголовніше, бути впевненою в матеріальному становищі.

Мотивація персоналу стала одним з головних завдань, з яким зіткнулись управлінці та підприємці. Тому вирішення і впровадження цього завдання є нагальним питанням, від цього залежать процвітання підприємства і добробут населення, матеріальна і моральна стійкість людини.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші. Суттєвий внесок у розвиток теорій мотивації зробили українські вчені М. Вольський, М. Туган-Барановський

**Метою** статті є дослідження сутності та теорій мотивації персоналу, впровадження їх основних положень на сучасних українських підприємствах.

**Результати дослідження.** Праця є універсальною категорією, вивченням якої займаються практично усі галузі людського пізнання, адже місце праці визначається її значенням для існування і розвитку окремої людини та суспільства в цілому. Як не дивно, у наш час, праця стала не сенсом життя, а лише засобом виживання. Більшості людей цікавить як би задовольнити свої потреби, використовуючи працю чи заробітну плату, не вкладаючи зусиль в процеси виробництва. Щоб змінити ставлення працівника до праці, необхідно впроваджувати різні мотиваційні процеси.



**Рис. 1. Структура мотивації**

Джерело: [2, с. 59–66].

Мотивацією називають сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, які змушують індивідуума поводитися доцільним або необхідним чином. До основного змісту мотивації належить три ключових поняття: зусилля, організаційні завдання й індивідуальна потреба.

Керівники мають вимагати від своїх працівників енергійних зусиль для досягнення організаційної мети. Для цього вони повинні забезпечити потреби індивідуумів. В процесі мотивації відбувається, з одного боку, досягнення організаційної мети, а з другого – задоволення індивідуальних потреб.



**Рис.2. Ієрархія людських потреб А. Маслоу**

Процес керівництва зводиться до найбільш повного задоволення цих потреб. Схема функціонування моделі мотивації така:

- ✓ визначаються людські потреби і стимули;
- ✓ внаслідок незадоволення потреб в індивідуумі зароджується напруженість;
- ✓ на цю напруженість впливають зовнішні обставини, сприятливі можливості і мета;
- ✓ для задоволення потреб витрачаються зусилля;
- ✓ зусилля приводять до певного рівня показників, які базуються на слабкостях;
- ✓ за певні показники передбачаються різноманітні види винагород, що задовольняють початкові потреби і стимули [3].

Ця схема має замкнутий цикл. Адже в міру задоволення одних потреб виникатимуть нові, а для задоволення їх знову будуть потрібні нові зусилля.

Одержання бажаних цінностей обов'язково пов'язано з трудовою діяльністю.

Виділяють декілька груп мотивів праці, які в сукупності створюють єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її корисності, статусні мотиви, пов'язані з визнанням трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних цінностей, а також мотиви зорієнтовані на певну інтенсивність роботи.

Мотивація – це довготерміновий вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідної мотиваційної системи і розвиток на цій основі трудового потенціалу [1].



Стимулювання як тактика вирішення проблем є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій і інтересів працівника, на більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу.

Стимулювання праці передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці.

Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективно тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання - не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами.

Для розвитку трудової активності потрібна правова основа відносин керівників і виконавців, при якій працівнику надається право самостійно вибирати лінію трудової поведінки в межах, чітко зафіксованих правовими нормами.

Матеріальна мотивація – це прагнення певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя [1].



**Рис.3. Матеріальне стимулювання праці**

Формування мотиваційного механізму спрямоване на:

- ✓ збереження зайнятості персоналу;
- ✓ справедливий розподіл доходів і ефекту зростання преміальної частини оплати праці;
- ✓ створення умов для професійного та кар'єрного росту працівників;
- ✓ забезпечення сприятливих умов праці і збереження здоров'я працюючих;
- ✓ створення атмосфери взаємної довіри і зворотного зв'язку.

На основі розглянутого видно, що керівник повинен враховувати різні фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. Одним з таких факторів є проблема мотивації. При формуванні системи мотивації керівникам підприємств необхідно використовувати різні класичні теорії, методи, схеми мотивації, враховувати інтереси і прагнення працівника до комфорту і

кар'єрного зростання. Враховуючи нинішню ситуацію в Україні можна прийти до висновку, що час мотивації, заснованої лише на матеріальному заохоченні, поступово минає. Але проблема мотивації завжди буде мати своє місце на різних підприємствах.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
2. Савченко Г.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька // Вісник Донецького національного університету. Спецвипуск. Т. 2. Серія В «Економіка і право». – Донецьк, 2009. – С. 59 – 66.
3. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій / В.П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 168 с.

УДК 658.1

**Шпак Д.**, студент 5 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка Науковий керівник: **Лисак В. Ю.**, к.е.н.,  
доцент

#### ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА

*Стаття присвячена аналізу підходів до визначення суті поняття «економічна безпека підприємства». На основі проведеного дослідження розкрито зміст економічної безпеки підприємства та оцінку визначення її рівня.*

*Ключові слова: економічна безпека, підприємство, рівень економічної безпеки підприємства.*

**Постановка проблеми.** Однією з важливих умов підвищення ефективності й сталості підприємств за ринкових відносин є вдосконалення системи управління з урахуванням факторів забезпечення економічної безпеки. Ситуація в Україні не дозволяє говорити про забезпечення сталого економічного зростання, що впливає на національну й економічну безпеку держави в цілому.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Забезпечення економічної безпеки підприємств вельми актуальна та є одним з пріоритетів наукових досліджень. Цим питанням приділяють підвищену увагу як вітчизняні, так і зарубіжні науковці.

**Мета статті.** Розкрити суть поняття «економічна безпека підприємства» та висвітлити основи оцінки економічної безпеки підприємства.

**Результати дослідження.** Термін «економічна безпека» з'явився в історії української економічної теорії нещодавно, відтак його визначення не є остаточно сформованим та однозначним. Поняття «економічна безпека підприємства» можна розглядати у якості практичного використання принципів сучасного менеджменту, своєчасної реакції на зміни в зовнішньому середовищі, а також ситуаційного підходу, яким визначається швидкість і

адекватність реакції, що забезпечують адаптацію підприємства до умов його функціонування.

Економічна безпека підприємства – це такий стан корпоративних ресурсів (ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технологій, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективно їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам).

Економічна безпека підприємства – це такий стан господарського суб'єкта, при якому він при найбільш ефективному використанні корпоративних ресурсів домагається запобігання, ослаблення захисту від існуючих небезпек і загроз чи інших непередбачених обставин і, в основному, забезпечує досягнення цілей бізнесу в умовах конкуренції і господарського ризику [1, с. 98–104]. Таке розуміння економічної безпеки підприємства показує, що виробниче підприємство, знаходячись у ситуації невизначеності, непередбачуваності, зміни як внутрішніх умов господарювання, так і зовнішніх (політичних, макроекономічних, екологічних, правових), приймає ризикові рішення в умовах твердої конкуренції, домагається запобігання, ослаблення чи захисту від існуючих чи прогнозованих небезпек і погроз; що в даних умовах воно забезпечує досягнення цілей бізнесу. Тобто в даній ситуації корпоративні ресурси підприємства (земля, капітал, кадровий потенціал, підприємницькі здатності менеджерів, інформація, інтелектуальна власність, технологія і т.д.) використовуються не тільки для запобігання небезпек і загроз, але й насамперед, для досягнення цілей бізнесу. Виявлення, запобігання небезпек і погроз, використання корпоративних ресурсів у непередбаченій ситуації для недопущення непоправного збитку, прийняття ризикових рішень, боротьба з конкурентами і т.д. – це шлях створення умов для досягнення стратегічних цілей підприємницької діяльності, забезпечення стійкого інтенсивного розвитку підприємства, його економічної незалежності [2, с. 240].

Питанням забезпечення економічної безпеки на різних рівнях: держави, регіонів та підприємств – присвячені праці вітчизняних та іноземних вчених та практиків. Їх аналіз дозволив прослідкувати еволюцію поняття економічної безпеки підприємства.

Так, на початку 90-х рр. ХХ ст. це поняття розглядалося як забезпечення умов збереження комерційної таємниці та іншої конфіденційної інформації підприємства [3, с. 52 - 56]. Згідно цим поглядам економічна безпека підприємства обумовлена впливом зовнішнього оточення, що в умовах ринкової економіки безперервно змінюється. Саме з позицій впливу зовнішнього середовища, захисту підприємства від його негативного впливу і розглядається зміст категорії економічної безпеки підприємства, в тому числі й в сучасних публікаціях вітчизняних вчених-економістів [4, с. 710].

Так, С.І. Ніколаюк визначає економічну безпеку підприємства як «захищеність його діяльності від негативних впливів зовнішнього середовища, а також як здатність до швидкого подолання загроз або пристосування до умов існування, що не відображаються негативно на його діяльності» [5, с. 320].

Схожу думку висловлюють й інші автори, зокрема, Н. Ревчук розглядає поняття економічної безпеки як «кількісну та якісну характеристику

властивостей фірми, що відображає її здатність до «самовиживання» і розвитку в умовах виникнення зовнішніх та внутрішніх економічних загроз»

Поряд з цим, вказані підходи до визначення та організації економічної безпеки підприємства недостатньо враховують аспект недопущення «втрати можливостей», що надаються підприємству з боку зовнішнього середовища, забезпечення їх ефективного використання підприємством для реалізації власних стратегічних інтересів. Вказаний аспект є сферою досліджень різних наукових дисциплін, але вирішення проблеми ефективного забезпечення реалізації стратегічних інтересів підприємства завдяки використанню можливостей, що надаються з боку зовнішнього середовища – повинно бути предметом дослідження економічної безпеки підприємства.

**Висновки.** Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити що економічна безпека підприємства – це система функціональних складових, зумовлених відповідністю матеріальних, фінансових, кадрових, техніко-технологічних потенціалів й організаційної структури підприємства його стратегічним цілям і завданням. Дослідження питання впливу корпоративної культури на економічну безпеку підприємства дає змогу зробити певні висновки відносно моделей впровадження та розвитку корпоративної культури в системі забезпечення економічної безпеки господарюючого суб'єкта та запропонувати низку положень, важливих для ефективного й більш безпечного розвитку підприємства.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Ареф'єва О.В. Економічні основи формування фінансової складової економічної безпеки / О.В. Ареф'єва, Т.Б. Кузенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №1(91). – С.98 – 104.

2. Донець Л.І. Економічна безпека підприємства: Навч. пос. / Л.І. Донець, Н.В. Ващенко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 240 с.

3. Лоханова Н. Система управління станом економічної безпеки підприємства: проблемні питання, концепція розвитку / Н. Лоханова // Економіст. – 2005. – №2. – С. 52–56.

4. Білошкурська Н.В. Особливості формування рівнів економічної безпеки / Н.В. Білошкурська // Економіка, фінанси, право. – 2011. – №5. – С.7–10.

5. Ніколаюк, С. І. Безпека суб'єктів підприємницької діяльності [Текст] : курс лекцій / С. І. Ніколаюк, Д. Й. Никифорчук. – К. : КНТ, 2005. – 320 с.

## СЕКЦІЯ №3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

УДК [330.341.1:334:339.9]

**Богатов О.В.**, студент 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

### ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

*Розглянуто переваги та недоліки глобалізації. Представленні причини успіху інноваційних компаній та підприємств в умовах глобалізації.*

*Ключові слова: глобалізація, інноваційна діяльність, інноваційний розвиток, глобалізаційні інноваційні процеси.*

**Постановка проблеми.** В умовах становлення постіндустріальної економіки в Україні невирішеними залишаються безліч теоретичних, методичних і практичних питань управління інноваційною діяльністю вітчизняних підприємств.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Напрями трансформації інноваційної складової розвитку економіки, зрушення у процесах стратегічного планування інноваційної діяльності корпорацій висвітлено в результатах досліджень І. Ансоффа, М. Портера, Р. Дафта, К. Хікмана та К. Райа, Г. Чезборо, К. Кристенсена. Знайшли відображення зазначенні питання і в роботах О. Хотяшевої, А. Бухвалова, О. Третьяка.

**Мета** статті. Визначення сутності особливостей та становлення інноваційної діяльності в сучасному інформаційному суспільстві.

**Результати дослідження.** Тенденції розвитку, динаміка інноваційних процесів та процесів глобалізації формуються під взаємним впливом внутрішніх сил, що визначають сучасний стан їх еволюції. Так, істотним поштовхом прискорення процесів глобалізації в останні десятиліття стали саме інновації у телекомунікаційних технологіях, інформаційна революція тощо. Своєю чергою, глобалізація змінює характер ринкової конкуренції, визначаючи зрушення в інноваційній діяльності компаній. Отже, зазначений вище взаємовплив визначає особливості інноваційного розвитку в умовах глобалізації. Серед таких особливостей можна відзначити [1]:

- глобалізацію попиту на високотехнологічну продукцію;
- інтернаціоналізацію інноваційної, зокрема дослідницької, діяльності;
- зростання темпів технологічного оновлення галузей та зменшення життєвого циклу продукції;
- підвищення складності та наукоємності наукових розробок;
- інтелектуалізацію світового виробництва;
- інвестиційний глобалізм, пов'язаний із можливістю переливання фінансових ресурсів у різні ринки;
- зростання частки інвестицій, що спрямовуються на розвиток людського капіталу;

В умовах глобалізації все більшого значення в конкурентній боротьбі набуває спроможність корпорацій до постійної розробки інновацій і

забезпечення їх стратегічної гнучкості [2]. Досвід успішних корпорацій свідчить, що сьогодні конкурентними перевагами є: технологічне лідерство, володіння передовими технологіями, масштабне фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторські робіт.

Результати процесів глобалізації можуть надати певні переваги під час здійснення інноваційної діяльності, а саме забезпечити [4]: наближеність до місцевих ринків, доступ до місцевих спеціалістів, гнучкість у розподілі ресурсів, контроль витрат, посилення (збільшення кількості та продуктивності) джерел інновацій.

Реалізація зазначених переваг глобалізації передбачає також і врахування таких потенційних проблем: координацію та управління глобальними проектами, довгострокове фінансування і відповідно більший період окупності інвестицій, можливі втрати ключових компетенцій організації в результаті некомпетентності або нечесної конкуренції, подолання синдрому «винайдено не тут», пов'язаного внаслідок недовіри та побоювання наслідків із відторгненням запозичених нових ідей.

Отже, досягнення успіху у довгостроковій перспективі вимагає від компаній сфокусованості як на поліпшувальних, так і на радикальних інноваціях. Цим інноваційним компаніям мають бути притаманні такі характеристики, які виступають детермінантами успіху інноваційної діяльності в умовах глобалізації:

1. Концентрація на використанні та розвитку ключових компетенцій. Ключові компетенції – це ресурси та можливості компанії, що забезпечують їй конкурентні переваги на ринку. Внутрішні компетенції компанії, такі як накопичені досвід, знання, ліцензії та інші активи, визначають стратегічні альтернативи організаційного розвитку у відповідь на зміни у глобальному ринковому середовищі.

2. Організаційна структура. Вихід на нові ринки вимагає від організацій істотної перебудови системи стратегічного управління з урахуванням нових ринкових тенденцій. Ефективний вихід на міжнародний ринок передбачає формування таких організаційних форм реалізації інновацій, які найвідповідніші конкретній ринковій ситуації та компетенціям компанії.

3. Інноваційні лідери. Успіх інновацій в організації розпочинається з їхньої підтримки вищим керівництвом. Розроблення та впровадження інновацій мають бути визначені як пріоритети в діяльності компанії, їх започаткування та реалізація мають всебічно заохочуватися. Крім того, досягти стратегічного успіху компаніям можуть допомогти тільки лідери, які здатні змістити наголоси у своїй діяльності відповідно до вимог сучасного бізнесу. Вважається, що стратегічний лідер нового тисячоліття має мислити глобально, а не категоріями окремого національного ринку; розглядати робітника як критичний ресурс компанії з інвестуванням в його тривалий розвиток та навчання; не тільки декларувати, а й демонструвати на практиці важливість інтеграції спільних зусиль, позиціонуючи себе більше як командного гравця, ніж «великого боса»; намагатися викликати, а не вимагати повагу своїх підлеглих [4].

4. Інноваційна культура. Інноваційна культура дає змогу ефективно впроваджувати та адаптувати інновації в організаціях, долаючи, зокрема, і

синдром «винайдено не тут». Також інноваційна культура сприяє налагодженню постійного потоку як створених, так і реалізованих інновацій.

5. Диверсифікація джерел інновацій. Одним з основних мотиваційних чинників переходу до відкритої моделі організації бізнесу є налагодження постійного потоку нових ідей, чисельність джерел яких збільшують як їх кількість, так і якість, підвищуючи в такий спосіб шанси на успіх інноваційної діяльності. Серед таких джерел можуть бути [3]:

- корпоративна лабораторія з науковцями та дослідниками, яка традиційно підпорядкована віце-президенту з досліджень та розвитку;
- індивідуальні корпоративні дослідники, перевагою яких є висока креативність, але часто виникають труднощі із роботою в колективі;
- зовнішні винахідники, робота яких субсидується корпорацією через попередній гонорар, а також премію, в разі успішного завершення проекту;
- лабораторії університетів, які також можуть запропонувати нові цікаві ідеї;
- віртуальні організації, які реалізують інноваційні проекти через Інтернет, пропонуючи окремим виконавцям замовлення відповідно до їхніх навичок та знань. Важливим джерелом саме радикальних, проривних інновацій вважається криза. Якщо її немає, для активізації інноваційної діяльності пропонується встановити дуже високу мету, яка захопить, вмотивує людей на її досягнення; також можуть бути впроваджені мотиваційні стимули, які, наприклад, передбачають розподіл доходів від реалізації ефективної інновації.

**Висновки.** Аналіз сучасної економічної практики свідчить, що високих результатів підприємства можуть досягати лише за умови систематичного і цілеспрямованого новаторства, націленого на пошук можливостей, які відкриває середовище господарювання щодо виготовлення і впровадження нових видів товарів, нових виробничих і транспортних засобів, освоєння нових ринків і форм організації виробництва. Це передбачає особливий, новаторський, антибюрократичний стиль господарювання, в основі якого — орієнтація на нововведення, систематична і цілеспрямована інноваційна діяльність.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Управління міжнародною конкурентоспроможністю в умовах глобалізації економічного розвитку: монографія: У 2 т. – Т.І. / Д.Г. Лук'яненко, А.М. Поручник, Л.Л. Антонюк та ін.; за заг. ред. Д.Г. Лук'яненка, А.М. Поручника. – К.: КНЕУ. – 2006. – 816 с.
2. Пахомов С.Ю. Глобальна конкуренція: нові явища, тенденції та чинники розвитку: монографія / С.Ю. Пахомов. – К., 2008. – 224 с.
3. Globalization of Innovation and R&D // The Centennial Global Business Summit. Harvard Business School. – Summit Report. – 2008. – P. 2 – 5.
4. Ireland R. Duane. Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century: The Role of Strategic Leadership / R. Duane Ireland, A. Michael Hitt // IEEE Engineering Management Review. – 1999. – Vol.13, №. 1. – P. 51 – 64.

**Кологойда К., Гошовський О., Берекец Ю.**, студенти  
Кам'янець-Подільського планово-економічного  
технікуму-інтернату  
Науковий керівник: **Павлюк І.А.**, викладач

## **НЕОБХІДНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В РОЗРІЗІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ**

**Постановка проблеми.** В сучасних ринкових умовах безперервно відбувається ускладнення функціонування підприємств. Таке явище спостерігається не лише на території України, але у світовому масштабі. Причинами такої ситуації стали посилення конкуренції, поглиблені кризові явища, процеси світової глобалізації тощо. Саме в таких складних умовах впровадження інновацій стає поштовхом для формування довгострокових конкурентних переваг та посилення власних позицій на ринку. Інноваційна діяльність завжди є ризиковою, складною та потребує значних грошових вкладень.

Однією з найважливіших проблем інноваційного розвитку підприємств України є недостатній рівень фінансування науково-технічної і інноваційної діяльності зі сторони держави [2, с. 99].

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідженням практичних і теоретичних проблем здійснення інноваційної діяльності займалися багато вітчизняних вчених: Т.У. Буніч, П.Н. Завлін, А.С. Кулагін, Л.И. Леонтьєв, А.Ю. Юданов, І. Бураковський, В. Геєць, І. Лукінов, Є. Савельєва, А. Філіпенко, М. Чумаченко та ін. Сучасну теорію економічних відносин, які відображають інноваційний характер підприємництва у виробничій сфері розвинули зарубіжні дослідники: В. Беренс, Р. Друккер, Д. Кларк, Р. Портер, Й. Шумпетер й ін. Однак велика частина робіт цих учених носить переважно загальнотеоретичний характер чи присвячена рішення окремих аспектів проблем.

**Метою** даної роботи є розкриття особливостей інноваційного розвитку в діяльності українських підприємств зважаючи на досвід зарубіжних країн.

**Результати дослідження.** Інноваційна активність національної економіки визначається результатами діяльності підприємств, які розробляють і впроваджують нововведення у виробництво товарів, сферу послуг та інші галузі господарювання. Інноваційна діяльність має дуже важливе значення.

Стан інноваційної діяльності в Україні більшістю експертів-науковців визначається як кризовий і такий, що не відповідає сучасному рівню інноваційних процесів у промислово розвинених країнах. Важливим показником, що характеризує інноваційну активність підприємства, є частка коштів від обороту, направлена на фінансування науково-дослідних робіт. Світові компанії витрачають на це 7–12% власного прибутку, а в Україні менш ніж 3% [1]. Це говорить про те, що технічний рівень української продукції здебільшого не відповідає вимогам сучасного ринку.

Незважаючи на те, що Україна має значний потенціал у промисловій, культурній, природній, технологічній, науково-освітній сферах, вона й до цього часу суттєво відстає від розвинутих країн світу. Серед багатьох причин, що спричиняють таку ситуацію, є низький рівень конкурентоспроможності



українських товарів на ринку. Сучасні реалії неодноразово доводять, що саме здійснення інноваційної діяльності (нова техніка, технології, управлінські інновації, організація праці та мотивація персоналу до прийняття участі в цих процесах) дає найкращі результати та є основним чинником розвитку. Саме інновації дають можливість підвищити частку ринку та отримати високі показники економічного зростання, розв'язати проблеми, як економічного, так і екологічного, соціального, технологічного характеру. Підтвердженням того, що упровадження інновацій дійсно є важливою складовою господарської діяльності, може слугувати успішний досвід підприємств зарубіжних країн. Швейцарія, Німеччина, Англія і Франція разом із США і Японією складають технологічне ядро світового розвитку і на них припадає найбільша частка виробництва високотехнологічної продукції. Витрати на науково-дослідні і дослідно-конструкторські роботи є досить суттєвими і становлять понад половину витрат на НДДКР розвинених країн. Це стало головною причиною того, що перевага надається інноваційній продукції. За останніми даними, у щорічному рейтингу найбільш інноваційних країн світу «The Global Innovation Index» [4], Україна посіла 33 місце за загальними показниками. Водночас наша країна посіла 42 місце за співвідношенням частки ВВП країни до обсягу витрат на проведення досліджень та інноваційних розробок, 35 місце за кількістю високотехнологічних підприємств, 5 місце за кількістю випускників середніх шкіл, вступників до вищих навчальних закладів, 41 місце за кількістю наукових співробітників і 10 місце за кількістю зареєстрованих патентів на 1 мільйон людей. Зазначені дані свідчать про суттєвий інтелектуальний потенціал. У п'ятірку найбільш інноваційних країн увійшли Південна Корея, Японія, Німеччина, Фінляндія та Ізраїль. США посіли 6 місце. Для порівняння, у 2014 році Україна посіла у загальному рейтингу 49 місце, що свідчить про те, що проведені роботи у цій сфері дають свої результати і слід надалі посилити інноваційну діяльність. У цьому контексті, підприємства України потребують постійних змін та запозичення досвіду іноземних підприємств у сфері активізації інноваційної діяльності. Україна спроможна застосувати деякі з методів покращення інноваційної активності, що дозволить підвищити конкурентоспроможні позиції на світовому ринку товарів та послуг, зокрема. Зокрема, такими методами повинні стати пільгове оподаткування прибутку, отриманого в результаті використання патентів, ліцензій, ноу-хау; зміни організаційної структури підприємств, швидка адаптація до змін у зовнішньому середовищі; мотивація працівників до створення нових ідей, що можуть бути використанні в подальшій діяльності підприємства; забезпечення можливості самореалізації працівників на підприємстві; зменшення податкової ставки для малих та середніх підприємств, які активно використовують та впроваджують інновації [3].

**Висновки.** Інновації є двигуном економічного зростання країни, тому Україні необхідно почати реалізовувати свій інноваційний потенціал. Зарубіжний досвід свідчить, що уряди успішних інноваційних країн здійснюють зміни в законодавстві, організаційній та фінансовій сфері підприємств, що стимулює активізацію інноваційної діяльності. На територіях цих країн за підтримки держави виникають інноваційні кластери, що сприяють тісному співробітництву та обміну знаннями, ресурсами, кадрами тощо.

Таким чином, для того щоб наша країна зробила прорив в області інновацій, потрібна належна підтримка державних органів влади, створення сприятливого інвестиційного клімату, нові наукові здобутки та високотехнологічні рішення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] // – Соціально-економічний розвиток України за січень-вересень 2015 року. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Пенькова О.Г. Проблеми реалізації інноваційної стратегії розвитку України / О.Г. Пенькова // Формування ринкових відносин в Україні. Збірник наукових праць. №9 (64) / Наук. ред. І.К. Бондар. – К. – № 9. – 2013. – С. 99
3. Проект ЄС «Вдосконалення стратегій, політики та регулювання інновацій в Україні» // Інноваційна політика: європейський досвід і рекомендації для України (том 3). – Київ. – 2011. – С. 4-16
4. The Global Innovation Index 2014: The Human Factor in Innovation is the result of a collaboration between Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization (WIPO) as co-publishers, and their Knowledge Partners [Електронний ресурс] // Soumitra Dutta, Bruno Lanvin, and Sacha Wunsch-Vincent. P. – 272-273, 321-378. – Режим доступу: [www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/gii-2014-v5.pdf](http://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/gii-2014-v5.pdf)

УДК 330.341.1:334

**Сироїжко М.**, студентка Кам'янець-Подільського відділення КФЕК НУ ДПС України  
Науковий керівник: **Коцюба І.В.**, викладач

### ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ (ПІДПРИЄМСТВА)

**Постановка проблеми.** Велике коло вітчизняних науковців, експертів, практиків звертає увагу на повільну адаптацію вітчизняних підприємств до роботи в умовах нестабільного зовнішнього середовища. У нових умовах господарювання саме ринок визначає потребу в продукції та послугах, диктує вимоги до споживчих властивостей і якісних характеристик. Виходячи з цього, надзвичайно актуальною є проблема формування нової науково-технічної та інноваційної політики, що створила б умови для виробництва конкурентоздатної продукції та найповнішої реалізації потенційних можливостей організації (підприємств).

В умовах нової економіки, що базується на інтелектуальному капіталі та інноваціях, а також ускладнення виробничих процесів, підвищення необхідного рівня наукоємності виробленої продукції, розвитку інформаційної інфраструктури, скорочення тривалості життєвого циклу нових видів товарів та послуг інноваційний розвиток організації (підприємства) стає одним з головних факторів забезпечення конкурентоспроможності останнього. На цьому, зокрема, наголошував Й. Шумпетер [5, с. 100], визначаючи інноваційний розвиток як один з головних чинників економічного зростання підприємства.

**Аналіз досліджень і публікацій.** На сьогодні сформувалося декілька точок зору щодо складових інноваційного розвитку організації (підприємства).

Так, наприклад, С. Ілляшенко [1, с. 23] вважає інноваційний розвиток – це процес господарювання, що спирається на безупинні пошук і використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємства у мінливих умовах зовнішнього середовища у рамках обраної місії та прийнятої мотивації діяльності і який пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту. Інший підхід до визначення пропонує В. Стадник, М. Йохна [2, с. 28], а саме інноваційний розвиток підприємства – це спосіб економічного зростання, оснований на постійних і систематичних нововведеннях, спрямованих на суттєве поліпшення усіх аспектів діяльності господарської системи, періодичному перегрупуванні сил, обумовленому логікою НТП, цілями і завданнями розвитку системи, можливістю використання певних ресурсних чинників для створення інноваційних товарів і формування конкурентних переваг. Ковальчук С.С. Ковальчук [3, с. 11] вважає, що це безперервний процес, під час якого відбувається безупинний пошук та створення нових технологій, матеріалів, інших видів ресурсів, їх подальше використання в діяльності господарюючого суб'єкта задля формування, виявлення та забезпечення максимального задоволення потреб і запитів споживачів найбільш ефективним способом та створення конкурентних переваг у мінливому зовнішньому середовищі.

Водночас Ю. Шипуліна та С. Ілляшенко наполягають на важливості забезпечення певного рівня не просто інноваційного потенціалу, а потенціалу інноваційного розвитку, що «...складається з трьох потенціалів-підсистем: інноваційної, виробничо-збутової, ринкової» [4, с. 107].

**Результати дослідження.** Аналіз наведених визначень дозволяє зробити висновок, що ряд науковців розглядають інноваційний розвиток як процес, інші – як діяльність. Однак всі сходяться на думці, що інновації – це певний каталізатор, базис провадження змін.

Напрямок інноваційного розвитку підприємства – це окреслення шляху або руху до впровадження і реалізації інновацій, які забезпечують покращення кількісних та якісних характеристик діяльності підприємства, зміцнення його ринкових позицій та створюють умови для висхідного розвитку.

Залежно від спонукальних мотивів підприємства-інноватора і споживача інновацій напрямки інноваційного розвитку поділяють на:

– «завоювання симпатій споживача». Такий інноваційний напрямок розвитку характеризується збитковістю для підприємства, що впровадив інновацію, однак вигодами для споживача, який отримує якісну інноваційну продукцію за відповідними цінами. Такий напрямок інноваційного розвитку характерний для підприємств, котрі орієнтуються на завоювання споживача та розширення меж власного збуту продукції;

– «всебічні переваги». Даний інноваційний напрямок розвитку забезпечує одночасний позитивний економічний ефект підприємству-інноватору та повне задоволення потреб споживачів стосовно якості та цінового сегменту продукції;

– «ефект іміджу». Цей інноваційний напрямок розвитку характеризується прибутковістю для підприємства-інноватора, однак певною збитковістю для споживача, внаслідок не отримання ним продукції, характеристики якої є позитивно інноваційними та за прийнятною ціною. Такий напрям інноваційного розвитку застосовується підприємством, яке має позитивний суспільний імідж, що гарантує увагу споживачів до нових видів продукції даного підприємства. Однак такий інноваційний напрямок підприємство може

застосовувати практично одноразово, оскільки в протилежному випадку такі дії можуть спричинити значне ослаблення іміджу підприємства на ринку;

– «ефект чорного кола». Даний інноваційний напрямок розвитку характеризується збитковістю як для підприємства-інноватора, так і для споживача, який отримує інноваційну продукцію з характеристиками, які не відповідають ціні. Цей напрям інноваційного розвитку виникає у випадку, коли підприємство не має достатньої інноваційної потужності для реалізації інноваційного напрямку розвитку, а споживач не має достатньої компетентності для проведення комплексної оцінки отриманої інноваційної продукції.

**Висновки.** Інноваційна економіка – це економіка заснована на знаннях, інноваціях, на сприйнятті нових ідей, нових машин, систем і технологій, на готовності до практичної реалізації їх у різних сферах людської діяльності. Особливу роль у цій економіці відіграють знання та інновації, насамперед наукові знання. Отже, підприємствам в сучасних ринкових умовах інноваційний розвиток забезпечить конкурентні переваги на ринку.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ілляшенко С.М. Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. посібник / С.М. Ілляшенко. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2003. – 278 с.

2. Інноваційний менеджмент: навч. посібник / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К.: Академвидав, 2006. – 463 с

3. Ковальчук С.В. Маркетингові стратегії інноваційного розвитку промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спеціальність 08.00.04 / С.В. Ковальчук. – Хмельницький: ХНУ, 2013. – 39 с.

4. Шипуліна Ю.С. Розвиток теоретико-методологічних засад переходу підприємств на інноваційний шлях розвитку / Ю.С. Шипуліна, С.М. Ілляшенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – Т. 1, № 4. – С. 103-112

5. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с.

УДК 338.26

**Черелюк Ю.М.**, студент 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Кушнір О.К.**, к.е.н., доцент

#### ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЕКТ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Стаття присвячена пропозиціям щодо розвитку підприємства за допомогою створення інвестиційного проекту та проведення політики по залученню цих же інвестицій.*

*Ключові слова:* інвестиція, інвестиційний проект, конкурентоспроможність, технологічний відрив.

**Постановка проблеми.** Сучасний стан виробничо-господарської діяльності промислових підприємств характеризується істотною зміною умов їх функціонування, що пов'язано з розвитком товарно-грошових відносин, різноманітністю форм власності, конкуренцією, збільшенням рівня ризику.

Такий стан вимагає відповідного механізму управління виробничо-господарською діяльністю підприємства та методів реалізації його основних функцій. Організаційною основою відновлення виробничої бази, розвитку промислових підприємств, поліпшення фінансово-економічного стану є стратегічне планування, формування планів розвитку підприємств. Найбільш важливу роль у цьому відіграють питання інвестиційного забезпечення планів і програм розвитку.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблемам теорії, методології та практики стратегічного планування і фінансування реалізації інвестиційних проектів і програм розвитку підприємства присвятили свої наукові праці вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: Р.Л. Акофф, О.І. Амоша, І. Ансофф, А.Я. Берсуцький, І.П. Булеев, О.Ф. Гойко, А. Зелль, М.М. Лепа, О.О. Пересада, М.Д. Прокопенко, В.М. Хобта, М.Г. Чумаченко. У той же час не знаходить належного вирішення комплексний, системний підхід до розробки програм розвитку підприємств, інвестиційного забезпечення їх реалізації, обґрунтування джерел інвестиційних ресурсів і їх оптимальної структури.

Актуальність і значущість проблеми вибору інвестиційних джерел і фінансового забезпечення стратегічних планів розвитку підприємств, а також недостатня розробка її вирішення обумовили вибір теми дослідження.

**Результати дослідження.** Категорія інвестиції визначається багатьма ученими (як закордонними, так і вітчизняними) неоднаково. Одні з них розглядають цю категорію з фінансової й економічної точок зору, як довгострокове вкладення ресурсів з метою одержання прибутку в майбутньому. Інші, в економічному значенні, інвестування визначають як організацію виробничого процесу з метою створення виробничих потужностей і найму робочої сили, розуміючи під інвестиціями вкладення коштів у реальні активи для виробництва товарів і послуг з метою отримання прибутку при обґрунтованому розмірі ризику.

Організація інвестиційного процесу на підприємстві ґрунтується на інвестиційній політиці, яка передбачає цільові настанови в галузі інвестицій і механізм його реалізації. Інвестиційна діяльність підприємства здійснюється з урахуванням його мети і цілей інвестора та має забезпечувати відповідність між рівнем прибутковості і ризиком вкладення капіталу [1, с. 86].

З огляду на нестабільність економіки і той факт, що підвищується ризикованість інвестицій, існують серйозні труднощі в розробці довгострокових інвестиційних програм, необхідно проводити ретельний аналіз і розробляти перспективні проекти вкладення коштів.

Фінансовий стан ТОВ «Сервіс Комфорт» в цілому, можна охарактеризувати, як незадовільний: відстала технічна база, низький рівень продуктивності праці, значний ступінь зношеності основних фондів, а також низька конкурентоспроможність, призводить до того, що підприємство, стає не рентабельним та закопує надії на подальший розвиток, втрачаючи при цьому позиції на ринку послуг та в очах інвесторів.

Відсутність інвестицій унеможливорює придбання нових, високоефективних технологій, які б мали можливість реалізовувати послуги на високому рівні якості, і забезпечувати формування потенціалу підприємства.

В Україні для малих підприємств інвестиційна активність є дуже незначною в основному, це пов'язано з недосконалою інвестиційною

політикою та відсутністю чітких програм уряду, для підтримки саме таких підприємств. Малі підприємства, як сегмент ринку залишаються взагалі не конкурентоспроможними, поряд з підприємствами з значними фінансовим потенціалом.

Значно гальмує розвиток інвестиційної діяльності, політична нестабільність, яка особливо відчутна зараз. Більшість вітчизняних інвесторів не можуть на всю потужність використати свої можливості, через відсутність стабільного регулювання інвестиційних процесів з боку уряду, неможливістю прогнозувати та вираховувати свої прибутки. Інвестор не знає, яку політику буде проводити нова влада, і як вона безпосередньо позначиться на його фінансовому стані.

Також важливо відзначити, недосконалу базу оподаткування, щодо інвесторів, адже зараз діє таке податкове законодавство, що стримує стимули розвитку інвестиційної активності, наприклад, якщо обсяг виробництва збільшується, то в свою чергу збільшується база оподаткування [2, с. 184-185].

Проте шанси на виживання є, вони включають у собі створення інвестиційного проекту та проведення політики по залученню цих же інвестицій. Привабливим для інвестора буде таке підприємство, яке буде характеризуватися високим рівнем впровадження нових видів техніки і технологій, вдосконалюючи їх та масово використовуючи у виробництві. Таке підприємство зможе існувати в конкурентному середовищі, і буде надійним важелем для встановлення стійких та стабільних позицій, як на вітчизняних, так і на зарубіжних ринках. При цьому без суттєвих перешкод завойовувати лідируючі позиції на ринку, покращуючи свою репутацію, та конкурувати з іншими високоякісними товарами та послугами [3, с. 122].

Висока конкурентоспроможність, дозволяє отримувати прибутки і набутки, що зможе зацікавити інвестора, як постійного і надійного партнера, для забезпечення стабільного розвитку підприємства.

Найважливішим джерелом створення і утримання конкурентних переваг підприємства є виявлення і використання нової науково-технічної продукції, у нашому випадку послуг, при здійсненні інноваційної діяльності, яка є результатом інтелектуальної, наукової і інженерно-технічної творчості фахівців.

Надання високої якості послуг, яка відповідає світовим стандартам, включає її новизну, технічний рівень, надійність в експлуатації, – головна вимога ринкової економіки. У цих умовах основною конкурентною перевагою стає здатність забезпечити і утримати «технологічний відрив» від конкурентів, тобто постійно створювати і освоювати все нові і нові технології і продукти, на базі масштабного потоку інновацій.

**Висновки.** Отже, враховуючи вище сказане інвестиційний проект потрібно реалізувати у наданні послуг, створити чи закупити нові більш досконалі засоби праці, здійснити перекваліфікацію персоналу, що покращить швидкість та якість праці та призведе до розвитку підприємства з поміж конкурентів.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Дорошенко Т.В. Формування оптимальної структури інвестиційних ресурсів на підприємстві / Т.В. Дорошенко // Фінанси України. – 2002. – № 9. – 269 с.
2. Кроль Ю.Я. Інвестиційне проектування: проблеми, шляхи розв'язання / Ю.Я. Кроль. – Харків: Основа. – 2000. – 224 с.

3. Горняк О.В. Напрямки та чинники розвитку сучасного підприємства / О.В. Горняк // Актуальні проблеми економіки. – 2002. – №6. – 187 с.

4. Міщенко А.П. Стратегічне управління: Навч. посіб. / А.П. Міщенко. – К.: «Центр навчальної літератури», 2004. – 336 с.

5. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання. 2-ге вид. перероб. та доп. [текст] : підручник / Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морєва, О.В. Белякова, О.Б. Балакай – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 248 с.

УДК 330.5:338.3

**Щербан Ю.І.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

Науковий керівник: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

## **ОБГРУНТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДОЦІЛЬНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ**

*У даній статті ми розглянули сучасні аспекти використання альтернативних джерел енергії, проаналізували перспективи їх використання, а також окреслили шляхи покращення енергетичної ситуації країни.*

*Ключові слова: енергоефективність, альтернативні джерела енергії, енергетична безпека.*

**Постановка проблеми.** Останнім часом досить значну увагу привернули до себе альтернативні, тобто відновлювальні, джерела енергії. У зв'язку із цим проводиться пошук нових і вдосконалення вже існуючих енергозберігаючих технологій, а також відбувається покращення їх економічної складової та розширення сфер застосування.

Головною причиною такої тенденції є вичерпність природних джерел енергії, застарілість та недосконалість технологій, щодо їх використання, висока ціна та підвищення згубного впливу на екологію.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблема енергоефективності привертає до себе все більше і більше уваги. Яскравим свідченням цього є розгляд даної теми у дослідженнях і працях значної кількості науковців. До даних вчених ми можемо віднести О. Адаменка, В. Височанського, С. Єрмілова, Н. Передерія, А. Самойленка, Г. Чибіскова, В. Ясинецького, Т. Шварницьку. Незважаючи на ґрунтовність та ефективність праць вищевказаних дослідників, ми б теж хотіли розглянути дану проблему у своєму дослідженні.

**Мета статті.** Приступаючи до написання даної роботи ми ставимо перед собою наступні цілі: проаналізувати стан споживання енергоресурсів України; виявити найбільш ефективні напрями використання альтернативної енергетики; запропонувати рекомендації спрямовані на збільшення частки альтернативних джерел в загальному енергобалансі країни.

**Результати дослідження.** Ефективність використання традиційних джерел енергії в Україні постає досить гостро. Основними причинами цього є застарілі технології, вичерпання ресурсів виробітку електроенергії і тепла, що разом з низькою ефективністю використання палива призводить до значних обсягів викидів шкідливих речовин. Проаналізувавши використання джерел енергії в Україні, цілком логічним є висновок, що альтернативні види енергії є доцільними. Структура споживання енергоресурсів середньостатистичної

європейської країни (у тому числі України) має такий вигляд: газ – 45%; вугілля – 20%; електроенергія – 20%; нафтопродукти – 15%; альтернативні джерела – 5% [2].

В Україні висока енергоємність виступає як один із наслідків зміщення економіки у напрямку енергоємних галузей, істотного технологічного відставання більшості галузей від рівня розвинених країн, а також цінової нестабільності на внутрішніх енергетичних ринках. В умовах залежності країни від імпорту таких енергоносіїв як газ та нафта висока енергоємність обмежує конкурентоспроможність національного виробництва й лягає важким тягарем на економіку. Зниження енергоємності має стати основною складовою енергетичної політики.

Сьогодні частка використання альтернативних джерел енергії у загальному обсягу виробництва енергії у світі ще не є значною, але їх потенціал на кілька порядків перевищує рівень світового споживання паливно-енергетичних ресурсів. Темпи зростання обсягів виробництва альтернативної енергії також значно перевищують аналогічні для традиційних видів енергії. Альтернативна енергетика покликана сприяти вирішенню, передусім, двох важливих проблем – енергоефективності та екологічної безпеки, які є ключовими для України.

В Україні загальний річний технічно досяжний енергетичний потенціал альтернативних джерел енергії в перерахунку на умовне паливо становить близько 63 млн. тонн. Частка енергії добутої за рахунок альтернативних джерел становить сьогодні близько 3%. Згідно з українською енергетичною стратегією до 2030 р. частку альтернативної енергетики на загальному енергобалансі країни буде доведено до 20 %. Основними та найбільш ефективними напрямками відновлюваної енергетики в Україні є: вітроенергетика, сонячна енергетика, біоенергетика, гідроенергетика, геотермальна енергетика [4].

Таблиця 1

**Прогнозні показники розвитку використання нетрадиційних та відновлювальних джерел енергії за основними напрямками освоєння, млн. у. п. тон/рік**

Напрямок освоєння альтернативних джерел енергії	Рівень розвитку альтернативних джерел енергії			
	2005 р.	2010 р.	2020 р.	2030 р.
Позабалансові джерела енергії, всього	13,850	15,960	18,500	22,200
У тому числі шахтний метан	0,050	0,960	2,800	5,800
Відновлювальні джерела енергії, всього	1,661	3,842	12,054	35,530
У тому числі: Біоенергетика	1,300	2,700	6,300	9,200
Сонячна енергетика	0,003	0,032	0,284	1,100
Мала гідроенергетика	0,120	0,520	0,850	1,130
Геотермальна енергетика	1,020	0,080	0,190	0,700
Вітроенергетика	0,018	0,210	0,530	0,700
Енергія доквілля	0,200	0,300	3,900	22,700
Усього	15,510	19,830	30,550	57,730

Джерело: [1].



Загальний потенціал використання альтернативних джерел енергії в Україні до 2030 р. оцінюється приблизно в 25 ТВт. год. електроенергії на базі відновлювальних джерел енергії і близько 2 млн. т біопалив.

Напрямок стратегічного розвитку альтернативної енергетики у країні має відповідати основним принципам Європейського співтовариства в області енергетики, відображеним у Зеленій книзі «Європейська стратегія постійної, конкурентоспроможної та безпечної енергетики», зокрема, вибору курсу на розширення використання відновлюваних джерел енергії. За прогнозами цільовий показник сукупної потужності нетрадиційної й відновлюваної енергетики в Україні до 2030 р. складе не менше 10% від установленної потужності.

Невідкладним кроком у напрямку покращення енергетичної ситуації України, зменшення її енергозалежності повинна стати усебічна підтримка держави розвитку та впровадження альтернативних енергетичних установок у регіонах з найвищими показниками економічної доцільності. Цього можливо досягнути шляхом виконання наступних дій: удосконалення низки існуючих законодавчих актів щодо відновлювальних джерел енергії; розробка інвестиційних проектів з метою залучення додаткових вкладень в дану галузь; надання гарантій державою виробникам «чистої» енергії щодо її купівлі за фіксованими тарифами; забезпечення рівня енергобезпеки України завдяки модернізації мережі існуючих енергетичних установок, підвищенню рівня їх надійності, безперервності роботи [3].

У цілому доцільність використання альтернативних джерел енергії в перспективі може забезпечити для України наступне: зміцнення державності України за рахунок підвищення енергетичної та економічної незалежності; – зниження енергоємності внутрішнього валового продукту; зменшення обсягів імпорту паливно-енергетичних ресурсів; технічне та технологічне переоснащення енергоємного виробництва; конкурентоздатність вітчизняних товарів; покращення стану здоров'я людей; зменшення обсягів шкідливих викидів у довкілля.

**Висновки.** На сьогоднішній день економічні та правові умови для розвитку альтернативних джерел енергії потребують суттєвого доопрацювання. Окреслені заходи щодо розвитку альтернативних джерел енергії в Україні можна згрупувати наступним чином: по-перше, створити досконалу законодавчу базу, регламенти та стандарти виробництва, збереження та використання; по-друге, фінансово-економічний напрямок, який би включав заходи щодо формування привабливого інвестиційного клімату для залучення іноземних інвестицій; по-третє, техніко-технологічний напрямок державного регулювання має бути направлений на обґрунтування схем територіального розміщення та встановлення оптимальних потужностей з виробництва альтернативної енергії; по-четверте, інфраструктурний напрямок, який спрямований на формування всіх додаткових умов, необхідних для безперебійного та стабільного процесу виробництва та споживання альтернативної енергії, безпеки ресурсного, енергетичного та іншого забезпечення. Комплексний та системний підхід дасть змогу створити ефективну систему регулювання розвитку альтернативних джерел енергії.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Енергетична стратегія України на період до 2030 року [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [zakon.rada.gov.ua/signal/kr06145a.doc..](http://zakon.rada.gov.ua/signal/kr06145a.doc..)

2. Офіційний сайт Міністерства палива та енергетики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.kmu.gov.ua/>.

3. Потужність альтернативної енергетики в Україні за рік зросла вдвічі [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://news.finance.ua/ua/~1/0/all/2013/02/23/297236>.

4. Щодо перспектив використання альтернативних джерел енергії на Сході України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1174>.

УДК 346.546

**Щербан Ю.І.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Олійник О.С.**, старший викладач

### **СПІЛЬНІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФОРМА ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ**

*У даній статті з'ясовано, що ж таке спільні підприємства, їх значущість, форми залучення іноземних інвестицій, а також сформульовано нами пропозиціями щодо розвитку даної форми капітальних вкладень.*

*Ключові слова: спільні підприємства, іноземний капітал, інвестиційна привабливість, іноземний інвестор.*

**Постановка проблеми.** Важливою складовою інтеграції України до світового господарства та підвищення її стабільності і конкурентоспроможності на світовому ринку є залучення іноземного капіталу та іноземних вкладень на територію нашої країни. Досить поширеною та перспективною формою залучення іноземних інвесторів до економіки країни є спільні підприємства. З огляду на це, дослідженню даної форми залучення капіталу слід приділяти увагу. Саме це і спонукало нас розглянути цю проблему у даній статті.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Поставлену проблему досліджували і розглядали у своїх працях як зарубіжні так і вітчизняні вчені. Вони розкривали нові аспекти і нові сторони досліджуваного явища. Їх праці та висновки є опорою для формування думки їх послідовників та активно застосовуються у подальших дослідженнях. До дослідників даної проблеми можна віднести О. Хитра, Жень Фей, В. Александрова, М. Гроховатська, Н. Гнатюк. Ми також хочемо дослідити та запропонувати своє бачення щодо досліджуваного явища.

**Метою** даної статті є визначення спільних підприємств, розкриття їх значення як форми міжнародних інвестицій, обґрунтування важливості, а також формулювання власних пропозицій щодо стимулювання створення спільних підприємств на території країни.

**Результати дослідження.** Важливим для розвитку економіки країни є іноземний капітал. Залучення іноземних інвестицій сприяє економічному зростанню, адже посилюються міжнародні торговельні зв'язки, товари, виготовлені країною, мають високу конкурентоспроможність, відбувається підвищення заробітної плати та поліпшення умов праці, зростають податкові надходження до бюджету. Підприємства з іноземними інвестиціями є прогресивною формою господарювання. Вони як форма, міжнародної співпраці, мають вагомий вплив на формування інтеграційних процесів.

Дослідження та міжнародний досвід доводять, що найбільш простою, дієвою та відкритою формою залучення іноземних інвесторів на територію країни є спільні підприємства.

У нашій країні поняття і статус спільних підприємств регламентується Законом України «Про зовнішньоекономічну діяльність» згідно з яким, спільні підприємства – самостійні учасники зовнішньоекономічних відносин і відповідно до статті 1 цього закону визначаються як підприємства, які базуються на спільному капіталі суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності, на спільному управлінні та на спільному розподілі результатів та ризиків [1].

Згідно Господарського кодексу України (стаття 63), така організаційна форма підприємств, як спільні підприємства, не вживається, а лише трактується визначення підприємства з іноземними інвестиціями, у разі якщо в статутному фонді підприємства іноземні інвестиції становлять не менше як 10%. В іншому аспекті, підприємство, в статутному фонді якого іноземні інвестиції становлять 100%, вважаються іноземними підприємствами [2].

Стаття 3 «Про режим іноземного інвестування» визначає, що однією із форм здійснення іноземного інвестування в Україні є часткова участь іноземних інвесторів у підприємствах, що створюються спільно з українськими юридичними і фізичними особами, або придбання частки діючих підприємств[3].

Спільні підприємства – одна з найпрогресивніших форм довготермінового економічного, науково-технічного співробітництва, що ґрунтується на об'єднанні спільних інтересів, капіталів, раціоналізаторських пропозицій, маркетингових досліджень іноземних та вітчизняних підприємств та доповнює торгівельно-економічні відносини [4, ст. 25].

Сутність спільного підприємства можна подати наступним чином, спільне підприємство - це підприємство, що є юридичною особою і частину його статутного капіталу становлять іноземні вкладення.

Створення підприємств такої форми господарювання на території нашої держави дасть змогу підвищити конкурентоспроможність продукції, уникнути тиску з боку іноземних підприємств, розширити ринки збуту, сприятиме розвитку економіки та створенню нових або відновленню робочих місць.

Спільні підприємства несуть у собі не лише економічну вигоду. Адже вони сприяють розвитку соціальної сфери, забезпечуючи роботою та гідними умовами праці населення країни. Стимулюють розвиток наукових досліджень та технологічної бази підприємства, цим самим збільшуючи виробничі потужності і якість продукції. А найголовніше те, що із приходом іноземних інвесторів до наша країна, остання приймає не лише інвестований капітал, а й іноземний досвід, який беззаперечно сприяє розвитку не лише створеного підприємства.

Проте не зважаючи на вище перелічені переваги вкладення іноземних інвестицій у спільні підприємства в нашій країні існує ряд перешкод щодо здійснення даної діяльності. До них слід віднести:

- недостатність розробок у галузі податкової та інвестиційної політики;
- слабка підтримка залучення іноземного капіталу та діяльності спільних підприємств на законодавчому рівні;
- низька інвестиційна привабливість а країні;
- відсутність стабільності в державі.

**Висновки.** Як узагальнення до даної статті можна сказати, що спільні підприємства – підприємства, у статутному капіталі яких є іноземні вкладення зі сторони закордонних юридичних чи фізичних осіб. Дані підприємства є найпростішою формою іноземних вкладень та несуть у собі позитивні економічні, соціальні, наукові та технологічні зміни для регіону, в якому вони розташовуються, а подекуди й для економіки в цілому.

Проте із приходом у нашу країну іноземні інвестори стикаються із рядом проблем та перешкод: недосконалість законодавства, податкової та інвестиційної політики; низький інвестиційний клімат та нестабільність у державі. Однак для сприяння створення спільних підприємств на території України слід позбутися існуючих перешкод. Ми пропонуємо ряд пропозицій, які допоможуть вирішити проблему, що виникла, і полегшать діяльність даної форми господарювання. Оскільки основою для будь-якої господарської діяльності є законодавство, то по-перше, слід розпочати реформу законодавчої бази, вона повинна опиратися на міжнародний досвід та відповідати потребам сучасного розвитку. По-друге, слід працювати над створенням лояльної фіскальної та інвестиційної політики, умови якої будуть приваблювати іноземних інвесторів та водночас будуть вигідними для обох сторін. Шляхом реформ у двох вищезгаданих складових можна значно поліпшити інвестиційну привабливість в країні та стабілізувати інвестиційний клімат, наслідком чого буде притік іноземних інвестицій на територію України.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Державний комітет статистики [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Законодавство України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
3. Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Александрова А. Спільні підприємства як форма трансферу технологій / А. Александрова, М. Гроховатська, Т. Щедрина // Вісник НАН України. – 2001. – №12. – С. 24–30.

УДК 336.71

**Юзвак К.**, студент 5 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

#### **ЕКОНОМІЧНА ІНТЕГРАЦІЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ**

*У статті розкрито сутність економічної інтеграції та її цілі. Досліджено особливості інтеграційних процесів підприємств, а також обґрунтовано впровадження основних видів економічної інтеграції підприємств.*

*Ключові слова: економічна інтеграція, інтеграція підприємства, статутна інтеграція, контрактна інтеграція.*

**Постановка проблеми.** Трансформаційні процеси в українській економіці та їхні наслідки обумовлюють невпинне зростання зацікавленості вчених процесами економічної інтеграції як сфери реалізації підприємницького потенціалу країни. З одного боку, інтеграція забезпечує відкриття нових джерел, вагомих внесків у обсяги валового внутрішнього продукту країни, створення нових робочих місць, а з іншого – є засобом гармонізації соціальних відносин у суспільстві. Тому важливим завданням власників і менеджменту підприємств є забезпечення динамічного розвитку бізнесу в контексті розвитку інтеграційних процесів.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання, пов'язані з процесом формування та організації економічної інтеграції на підприємствах, знайшли відображення в роботах таких відомих вітчизняних науковців, як Л.М. Ганущак, О.П. Гурченков, В.Г. І.Л. Дибач, О.В. Замазій, В.Н. Парсяк, І.А. Шовкун та багато інших.

**Мета** статті, дослідити основні цілі, види, способи організування та методичні підходи до економічної інтеграції підприємств.

**Результати дослідження.** Сутність інтеграції може бути визначена як «внутрішня цілісність (єдність) системи» або як «стан зв'язаності диференційованих, початково відокремлених частин». У будь-якому разі інтеграція передбачає обмеження свободи дій (за власним бажанням або через механізми примусу) суб'єктів господарювання. Обмеження відбувається через делегування факторами частини виконуваних функцій і відповідних прав та обов'язків інтегрованому утворенню. Таке делегування, відповідно дозволяє тлумачити інтеграцію як механізм об'єднання (пов'язування) елементів системи [2, с. 15].

Слід звернути увагу на неможливість трактування інтеграції, в контексті соціально-економічних відносин, лише як об'єднання окремих суб'єктів господарювання. Головним критерієм визнання в даному випадку має стати об'єднання властивостей (економічних, технічних, соціальних, виробничо-господарських, інституціональних) раніше не інтегрованих факторів. У процесі такого об'єднання й відбувається розвиток системи через зростання кількості та інтенсивності взаємодії елементів.

Економічна інтеграція є процесом таких взаємовідносин між підприємствами (юридичними особами), які забезпечують довгострокове зближення генеральних цілей інтегруючого та інтегрованого підприємств. Інтеграційні процеси не є чимось винятковим для економіки України. У період функціонування планово-централізованої системи державного управління інтегроване комплексоутворення здійснювалося на командно-адміністративних засадах з чітко визначеними для підприємств постачальниками та споживачами, яким вони продавали продукцію за твердими закупівельними цінами, проте існували розбіжності в матеріальних інтересах господарюючих суб'єктів сировинного і переробного виробництв. Більше того, добувні підприємства були відчужені від фінансових результатів, отриманих від збуту кінцевої продукції. Ціновий механізм, який обслуговував взаємовідносини між господарськими партнерами, не повною мірою враховував фактичні витрати виробництва.

У сучасних умовах розвитку інтеграційні процеси формуються на основі таких особливостей:

1. Мотивація до економічної інтеграції. Ґрунтується на її визначенні як цілеспрямованого та безперервно керованого процесу консолідації виробничого, науково-технічного, технологічного, кадрового, фінансово-грошового, інтелектуального, споживчого та інших існуючих потенціалів невеликих підприємств на основі єдності стратегічних цілей їхньої господарської діяльності заради створення сприятливих умов ведення бізнесу й отримання прибутку. Вітчизняні підприємства підштовхують до об'єднання і такі спонукальні чинники: необхідність налагоджування нових виробничо-технологічних зв'язків; структурна перебудова виробництва, яка неможлива без координації всіх «ланок» технологічного ланцюжка; потреба у залученні інвестиційних ресурсів; зростання трансакційних витрат у результаті зміни характеру взаємовідносин між підприємствами внаслідок ринкових трансформацій. Наведений перелік не є вичерпним і тому доповнений узагальненням інших мотивів, що заохочують невеликі підприємства до економічної інтеграції (табл. 1).

Таблиця 1

**Групи мотивів економічної інтеграції підприємств**

Мотиви	Характеристика
Виробничі	Потреба у залученні необхідних чи специфічних виробничих ресурсів та їх розміщення всередині підприємства; спрощення процедури впровадження інновацій.
Маркетингові	Визначаються прагненнями покращити систему розподілу й отримати цінові переваги над конкурентами, освоїти нові ринкові сегменти, посилити позиції на вже освоєних ринках.
Менеджерські	Характеризуються збільшенням ефективності менеджменту завдяки концентрації зусиль групи людей, передачі функцій ініціативності на вищий рівень нової ієрархії та ліквідації дублювання управлінських функцій, а також поліпшенням кадрового складу підприємства.

До інтеграції підприємства підштовхують ще й прагнення зайняти монопольне становище, збільшити доступ до інформації та заощадити на розробці й створенні нових видів продукції. Слід зазначити, що такий чинник, як домінуюче становище на ринку, в контексті проблеми, що розглядається, виглядає нерациональним, адже об'єднання декількох невеликих підприємств практично не призводить до створення монополії [1, с. 106].

2. Другою складовою визначення сутності економічної інтеграції є передумови її здійснення. Варто зауважити, що для кожного конкретного підприємства склад і структура обставин, в яких воно перебуває, індивідуальні. Чи не найголовнішим елементом процесу економічної інтеграції є визначення цілей власником підприємства. Генеральна мета економічної інтеграції в середовищі підприємств малого й середнього бізнесу полягає у посиленні їхніх конкурентних позицій. Але на шляху до неї, залежно від виявлених поточних проблем, зацікавлені особи можуть сформулювати низку проміжних цілей.

Якісно визначена мета дозволяє здійснити ефективний вибір виду економічної інтеграції. За результатами, отриманими на попередніх етапах процесу впровадження економічної інтеграції, менеджери підприємств малого

та середнього бізнесу обирають між жорсткими (інтеграція шляхом підписання юридичних зобов'язуючих угод) або м'якими (інтеграція шляхом погодження інтересів) її проявами. Однак слід зазначити, що інтеграція у сфері управління підприємствами малого й середнього бізнесу відбувається, як правило, шляхом узгодження інтересів сторін із підписанням відповідних юридичних документів, які розподіляють права і взаємні зобов'язання між ними. Це означає, що м'які методи її запровадження доповнюються жорсткими [4, с. 229].

Підприємства малого й середнього бізнесу можуть вдатися до статутної та до контрактної економічної інтеграції. Перша передбачає співпрацю на базі знову створеного підприємства. Суб'єкти інтеграційних відносин у цьому випадку взаємодіють не як юридичні особи, а як структурні підрозділи підприємства. Можливий варіант надання складовим підприємства статусу юридичних осіб – перетворення на корпорацію [3, с. 71].

При контрактній формі учасники економічної інтеграції повністю зберігають самостійність і права юридичної особи, але в той же час підпорядковують свою діяльність інтересам досягнення високих кінцевих результатів усього технологічного ланцюга. Безперечними перевагами контрактної інтеграції є її висока гнучкість, мобільність і оперативність. За умов панування недержавних форм власності на засоби виробництва важко, а інколи й недоцільно створювати господарську одиницю, до якої входили б усі технологічні ланки виробництва. Потрібно придбати або такі самі підприємства, або відповідні пакети акцій (інші корпоративні права). Це потребує мобілізації великих обсягів фінансових ресурсів і часу. Організувати ж взаємодію цих ланок на контрактній основі набагато простіше і з тією ж гарантією обов'язковості виконання учасниками домовленостей своїх обмежених технологічних функцій.

У середовищі функціонування підприємств малого та середнього бізнесу контрактну інтеграцію більшість науковців вважають найприйнятнішою. Це пояснюється тим, що за такого виду можна без зайвого клопоту змінювати масштаби співробітництва за рахунок відповідного коригування як кількості учасників, так і обсягів взаємних зобов'язань, що особливо важливо при нестабільній ринковій кон'юктурі. Організація укладання контракту потребує і набагато менше часу порівняно з формальними процедурами, притаманними іншим формам інтеграції. Характер і глибина взаємодії на основі контракту також легко регулюються. Контрактні відносини, як вже зазначалося, є обов'язковими компонентами інших видів інтеграції – кооперативної інтеграції об'єднань і структур [6, с. 28].

Функціональні напрямки економічної інтеграції залежать від поставлених цілей і вибору об'єкта інтеграції і спрямовані на досягнення оптимального балансу між ефективністю діяльності та стабільністю позицій підприємства на ринку. Так, наприклад, економічна інтеграція у сфері маркетингу передбачає створення спільних систем поставок і збуту. Об'єктом виробничої інтеграції є продукт, що випускає підприємство й технології його виробництва. Фінансова інтеграція передбачає формування такої структури капіталу, при якій показники ліквідності й платоспроможності будуть відповідати вимогам ринку, коли створюються передумови для залучення кредитних ресурсів і зменшення ризиків, пов'язаних з їх погашенням.

**Висновки.** Економічна інтеграція підприємств виявляється у налагодженні виробничо-технологічних й управлінських зв'язків шляхом консолідації зацікавлених сторін на основі визначених принципів, що призводить до спільного використання ресурсів, об'єднання капіталів, збуту виробленої продукції заради створення сприятливих умов ведення бізнесу, підвищення конкурентоспроможності й отримання прибутку з урахуванням інтересів кожного учасника та розподілу відповідальності.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Ганущак Л.М. Шляхи використання зарубіжного досвіду управління інноваційним потенціалом підприємств в Україні // Управління інноваційною діяльністю в економіці України: Кол. наук. монографія / За наук. ред. С.А. Єрохіна. – К.: Національна академія управління, 2008. – С. 105–112.
2. Гурченков О.П. Економіка та організація діяльності об'єднань підприємств: Навч. Посібник / О.П. Гурченков. – Миколаїв: НУК, 2007. – 172 с.
3. Дибач І.Л. Систематизація форм економічної інтеграції невеликих підприємств / І.Л. Дибач // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №2. – С. 70–78.
4. Замазій О.В. Інтеграція малих підприємств як засіб підвищення їх технологічних можливостей / О.В. Замазій // Вісник Технол. ун-ту Поділля. – Економічні науки. – 2003. – №6, Ч. 2. – С. 226–230.
5. Парсяк В.Н. Малий бізнес в системі корпоративних відносин: Монографія / В.Н. Парсяк – Херсон: Олді-плюс, 2003. – 456 с.
6. Шовкун І.А. Моделі інноваційного розвитку: міжнародний досвід та уроки для України / І.А. Шовкун // Проблеми науки. – 2002. – №8. – С. 26–35.



## СЕКЦІЯ №4. РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ДЕРЖАВИ

УДК 658.14

**Байкалов Д.В.**, студент 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

Науковий курівник: **Кушнір О.К.**, к.е.н., доцент

### ДОСЛІДЖЕННЯ ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті визначено основні джерела формування фінансових ресурсів підприємства, проаналізовано основні стратегії залучення фінансових ресурсів на підприємствах.*

*Ключові слова: фінанси, джерела фінансування, ресурси підприємства, стратегія підприємства, механізм управління.*

**Постановка проблеми.** Реформування економічної системи України зумовлює необхідність підвищення ролі фінансового управління як найважливішого елемента загальної системи управління підприємством. У зв'язку з цим постає необхідність перегляду підходів до формування та використання фінансових ресурсів підприємств.

Втім порушення загального процесу відтворення фінансових ресурсів в Україні внаслідок кризових явищ значною мірою ускладнило перебудову підприємствами системи управління своїми фінансовими ресурсами. Крім того, негативно впливає на ефективність управління фінансовими ресурсами підприємств постійна зміна законодавчої бази в сфері оподаткування. Вказані причини породжують такі негативні наслідки, як спад ділової активності підприємств, тінізація економіки, відтік національних капіталів за кордон, що в цілому призводить до скорочення фінансових ресурсів вітчизняних підприємств. Тому вдосконалення управління фінансовими ресурсами підприємства набуває особливого значення і є однією з першочергових завдань перехідного періоду, яка вимагає невідкладного вирішення.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питанням формування та використання фінансових ресурсів присвячені роботи Д.Д. Марченко, що досліджує ці процеси в умовах трансформаційної економіки; О. Гудь, яка в своїх роботах розглянула процеси формування та використання фінансових ресурсів на рівні сільськогосподарських підприємств; О.М. Угляренко та інших науковців. Проблемам управління фінансовими ресурсами присвячені праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема І. Балабанова, І. Бланка, Є. Брігхема, В. Власова, М. Герчикової, М. Кірейцева, Є. Стоякової, В. Родіонової, Л. Павлової, А. Поддєрьогіна, А. Шеремета.

**Метою** роботи є визначення джерел фінансових ресурсів на підприємстві та аналіз основних стратегій їх залучення.

**Результати дослідження.** В українській економічній думці на сьогодні існує дуже багато визначень фінансових ресурсів підприємства. Така неоднозначність відображає, по-перше, відірваність вітчизняної економічної науки від тих процесів, перетворень і явищ, які нині відбуваються в українській економіці; по-друге, про певне нерозуміння функціонування ринкової економіки та її законів, які поступово, але неухильно приходять на

зміну командно-адміністративній системі, або принаймні про невдалу спробу поєднати закономірності цих двох систем у єдиному симбіозі. [1]

Прийняття управлінських рішень стосовно процесу формування фінансових ресурсів є одним із найважливіших завдань фінансового менеджменту підприємства в частині управління фінансовими ресурсами. Результатом втілення цих рішень є створення з відповідних джерел ресурсної бази суб'єкта господарювання.

Підприємство може функціонувати на основі:

- власних ресурсів, якщо їхня питома вага становить не менше 75-80%;
- змішаного фінансування – частки власних та залучених фінансових ресурсів майже рівні;
- за рахунок залучених ресурсів, якщо їх питома вага перевищує 55-60% загальної ресурсної бази.

Інформаційною базою дослідження служить фінансова звітність підприємства саме: форма №1 «Баланс». Джерела формування фінансових ресурсів відображені в пасиві балансу підприємства. [2]

Важливу роль у формуванні фінансових ресурсів також відіграють пайові та інші внески трудового колективу. Значні фінансові ресурси підприємство може мобілізувати на фінансовому ринку. Формами їх мобілізації є: продаж акцій, облігацій та інших видів цінних паперів, які випускаються даним підприємством, а також кредитні інвестиції.

При залученні фінансових ресурсів використовуються такі типи стратегій, які можуть мати внутрішню і зовнішню орієнтацію:

1. Використання власних коштів для розширення своєї ринкової ніші. Така стратегія використовується великими та вузькоспеціалізованими фірмами, які працюють на нестійких ринках. Стратегія в цілому є малоприбутковою.

2. Об'єднання фінансових ресурсів середніх та великих фірм для реалізації проектів захоплення нових ринків.

3. Використання всіх доступних джерел фінансування (позики, випуск акцій, створення консорціумів тощо) для формування та реалізації перспективних інноваційних програм малих та середніх підприємств наукоємних галузей. Стратегія є досить ризикованою, але високоприбутковою.

4. Залучення донорських коштів великих фірм-споживачів продукції в рамках вертикальної інтеграції з ними.

5. Перехресне фінансування (підрозділи, які генерують фінансові кошти, діляться з тими, у кого їх не вистачає).

Зовнішня орієнтація передбачає опору на позикові кошти (облігаційні позики та банківські кредити), а внутрішня – на власні (статутний капітал та прибуток).

Стратегія фінансування визначає:

- 1) оптимальне співвідношення внутрішніх і зовнішніх джерел залучення фінансових коштів;
- 2) ціну, яку фірма може заплатити за них;
- 3) способи розподілу та перерозподілу фінансових ресурсів між підрозділами. [3]

**Висновки.** Дослідження дає підстави стверджувати, що формування, управління та регулювання фінансовими ресурсами – складна справа, яка

потребує від усіх служб та керівників підприємств здійснення складних і трудомістких розрахунків, прийняття управлінських рішень щодо здійснення перетворень та оптимізації діяльності підприємства.

Отже, удосконалення управління фінансовими ресурсами підприємств слід розглядати як один із головних чинників підвищення ефективності будь-якої виробничо-господарської діяльності. Від цього залежить поліпшення позиції підприємства в конкурентній боротьбі, його стабільне функціонування та динамічний розвиток.

### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Волк І.Ф. Фінансові ресурси підприємства: економічна сутність та ефективність управління / І.Ф. Волк // Держава та регіони. – 2007. – №6. – С. 339-342.

2. Рибалко Н.О. Особливості формування фінансових ресурсів підприємствами санітарно-курортного комплексу / Н.О. Рибалко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №12(91). – С. 108-111.

3. Безбородова Т.В. Удосконалення механізму управління фінансовими ресурсами підприємств / Т.В. Безбородова // Держава та регіони. – 2006. – №5. – С. 21-23.

4. Інформаційно-аналітична довідка про економічний стан в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

УДК 658.14 : 658.114

**Бабин М.П.**, студентка Хотинського технікуму ПДАТУ  
Науковий керівник: **Романік О.М.**, к.е.н.

### **ФІНАНСИ ЯК ОСНОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ**

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах розвитку економіки фінанси є визначальною ланкою за допомогою якої проходить регулювання економічних процесів, що відбуваються в суспільстві.

**Результати дослідження.** Фінанси – це відповідна система розрахунково-грошових відносин, які об'єктивно виникають при утворенні та витрачанні грошових ресурсів, що використовуються для обслуговування кругообігу засобів у процесі виробництва і реалізації продукції та здійснення контролю за господарською діяльністю [2, с. 259].

Фінанси відіграють велику роль в функціонуванні як держави, так і кожного окремого суб'єкта господарювання. Вони функціонують у сфері суспільного виробництва, де створюють ВВП, національний дохід – основні джерела фінансових ресурсів. Тому можна стверджувати, що фінансове становище держави визначається станом підприємств.

Фінанси є суттєвим складовим елементом системи управління економікою господарства. Це завдання вони виконують через розподільчу, контрольну та захисну функції. Основне призначення розподільчої функції – через процес розподілу новоствореної вартості активно впливати на розвиток виробництва. Контрольна функція фінансів полягає в здійсненні постійного контролю за господарською і фінансовою діяльністю підприємств, внаслідок чого досягається ефективно і економічне використання всіх видів ресурсів:

матеріальних, трудових і фінансових.

Фінансова система виникла разом з появою фінансів і нерозривно зв'язана з їх функціонуванням. За визначенням В.М. Опаріна: «Фінансова система — це сукупність відносно відособлених взаємопов'язаних сфер і ланок, які відображають специфічні форми та методи фінансових відносин» [4, с. 23]. За допомогою фінансової системи підприємства нагромаджують та використовують кошти, а також спрямовують їх на виконання своїх функцій.

Для нормального функціонування фінансової системи вона повинна ґрунтуватися на таких ознаках як:

- єдність (всі фінансові відносини повинні проводитися в правовому колі, де верховенство належить закону, та здійснюватися за єдиними формами фінансової документації та звітності);
- збалансованість (функціонування фінансової системи повинно забезпечувати нормальний розвиток та бути стійким до різних економічних потрясінь) [1, с. 9].

Вважаємо, що за ринкових умов найважливішого значення набуває така ознака функціонування фінансової системи як самокупність (постійне порівнювання витрат та результатів діяльності).

На нашу думку, важлива роль належить фінансам на рівні господарських структур. Фінанси підприємств, як складова фінансової системи, посідають визначне місце у структурі фінансових відносин суспільства. Слід зазначити, що фінанси як на державному рівні, так і на рівні підприємств, перетворюються у важливі важелі регулювання економічних процесів.

Основне призначення фінансів підприємств – забезпечити збалансоване та ефективне їх функціонування на мікрорівні. Це досягається шляхом створення й використання різноманітних фондів фінансових ресурсів на всіх етапах діяльності підприємств, які спрямовані на підвищення ефективності підприємницької діяльності, тобто одержання високої норми прибутку на вкладений капітал. Досягнення визначеної мети імовірно при залученні значних фінансових ресурсів на впровадження нових технологій, ефективному використанні основних засобів за допомогою мобілізації внутрішніх та зовнішніх фінансових резервів, підвищенню рівня забезпечення основними засобами через застосування методів прискореної амортизації, покращення якості продукції та підтримка конкурентоспроможності. Так, розширення діяльності на якісно новій інноваційній основі потребує додаткових затрат фінансових ресурсів, але при досягненні запланованого рівня розвитку підприємства вони дають значний виробничий ефект і швидко окупуються.

Беручи участь у вартісному розподілі новоствореного продукту, забезпечуючи формування доходів і фондів грошових засобів, фінанси безпосередньо пов'язані з такими економічними категоріями та інструментами господарського механізму, як комерційний розрахунок, ціна, закони економічного розвитку тощо. Функціонування фінансів не здійснюється самостійно, а за допомогою цілеспрямованої організації їх накопичення та витрачання. Саме тому ефективні результати значною мірою залежать від фінансової майстерності спеціалістів. Недаремно у книгах цитують: «...фінансисти підтримують державу так само, як мотузка підтримує повішеного» [3, с. 26].

**Висновки.** Отже, фінанси є суттєвим складником економічної діяльності

всіх суб'єктів господарювання. Важливість функціонування фінансів зумовлена тим, що вони забезпечують розподільчі відносини та фінансові потреби підприємств, здійснюють перерозподіл ресурсів в різних галузях економіки. Грамотно та адекватно організовані фінансові відносини є гарантом нормального функціонування підприємства.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карпінський Б.А. Фінансова система : [навчальний посібник] 2-ге вид. / Б.А. Карпінський, О.В. Герасименко – Львів: Магнолія Плюс, 2006. – 272 с.
2. Ковальчук А.Т. Фінансовий словник / А.Т. Ковальчук – К: Знання, 2005. – 287 с.
3. Онисько С. М. Фінанси підприємств : підручник [для студентів вищих закладів освіти] / С.М. Онисько, П.М. Опарич – Львів: Магнолія Плюс, 2004. – 367 с.
4. Опарін В.М. Фінанси (загальна теорія) : [навчальний посібник] 2-ге вид. доп. і перероблене: / В.М. Опарін – К.: КНЕУ, 2002. – 240 с.

УДК 331.25

**Бойчук К.Р.**, студентка 5 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лотоцький І.І.**, д.е.н., професор

#### МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*У статті висвітлено міжнародний досвід побудови пенсійної системи, визначено необхідність здійснення пенсійної реформи та її коригування з урахуванням національного і міжнародного досвіду та соціально-економічного стану в Україні.*

*Ключові слова: пенсія, пенсійна система, пенсійне забезпечення, пенсійна реформа, державне регулювання, соціальна політика.*

**Постановка проблеми.** Соціальна політика, будь-якої розвинутої країни, має спрямовуватися на забезпечення кожному громадянину рівня життя, не нижчого від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Збалансування витрат на соціальну підтримку людей, що зростають, з фінансовими можливостями країни є головною метою реформування пенсійних систем у всьому світі. Україна, як і решта країн Європи, стоїть перед кризою системи державного пенсійного забезпечення. Одна із причин – швидке старіння населення. Тому існує нагальна потреба визначення основних напрямів виходу з кризи систем пенсійного забезпечення.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Аспектам міжнародного досвіду реформування пенсійних систем присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних науковців О.Н. Соломка, О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, А.М. Авчухова, Н. Барра, Л. Дегтяра, В. Мосейко, А. Новікова та багато інших.

**Мета** статті: дослідити особливості міжнародного досвіду реформування системи пенсійного забезпечення та визначити основні напрями реформування пенсійної системи в Україні.

**Результати дослідження.** У багатьох країнах світу протягом останніх років відбулося реформування пенсійних систем. Головною причиною цього є старіння населення, яке є результатом зниження народжуваності та збільшення середньої тривалості життя. До інших причин можна віднести: зростання дефіциту бюджету пенсійних фондів, необхідність забезпечення більш прозорого функціонування пенсійних систем, посилення гарантій збереження накопичених пенсійних коштів та інші.

Цікавим є досвід Польщі з реформування пенсійної системи. Нова пенсійна система набула чинності 1 січня 1999 р. і базувалась на трьох компонентах: 1 рівень – солідарна пенсійна система, 2 рівень – обов'язкова накопичувальна система, 3 рівень – добровільна накопичувальна система. Необхідність такого реформування була пов'язана з тим, що до 1999 р. Польща мала лише солідарну пенсійну систему, яка сформувалась ще в повоєнні роки і була ефективною для того періоду.

З 1999 р. у Польщі діють паралельно дві пенсійні системи:

- дія старої системи пенсійного страхування поширюється на тих, хто уже отримує пенсію, а також на тих, хто в момент вступу в силу, тобто 1 січня 1999 р., реформи досяг 50 років;
- дія нової системи пенсійного страхування поширюється на тих, хто в момент вступу в силу реформи досяг 50 років, тобто тих, хто народився після 31 грудня 1948 р.

У старій системі пенсійного страхування право на пенсію мають жінки у віці 60 років, що мають страховий та нестраховий стаж загальною кількістю 20 років та чоловіки у віці 65 років, які мають 25 років страхового і не страхового стажу.

Пенсію може отримати також жінка, яка досягла 60-річного віку та має не менше 15 років стажу, та чоловік у віці 65 років, який має 20 років стажу, причому пенсія в цьому випадку не підлягає підвищенню до рівня мінімальної пенсії, гарантованої законом.

Унаслідок проведеної реформи системи пенсійного забезпечення відрахування до пенсійного фонду були замінені відрахуваннями на індивідуальні пенсійні рахунки. При ньому рівень оподаткування знизився з 42% до 27%.

*Пенсія по старості = (Сума зібраних і індексованих пенсійних внесків + Індексований початковий капітал) / (Середня очікувана тривалість життя для осіб пенсійного віку, виражених у місяцях) [1].*

У Румунії існує пенсійна система двох рівнів. Людина, яка застрахована в системі соціальної схеми пенсій має право на пенсії по старості лише у тому випадку, якщо вона досягла віку виходу на пенсію й вносила страхові платежі протягом певного періоду часу.

Існує різниця між стандартним віком виходу на пенсію для чоловіків і жінок: чоловіки – 63 років і 10 місяців з 1 липня 2010 р., зі збільшенням до 65 в 2014; жінок – 58 років і 10 місяців з 1 липня 2010 р., зі збільшенням до 60 в 2014 р. Чоловіки і жінки мають однаковий термін вкладу мінімум 12 років і 8 місяців 1 липня 2010 р., зі збільшенням до 15 років 2014 р.

Пенсії по старості (другий ступінь). Учасником системи схем приватного управління пенсійних фондів має право на одноразову допомогу, якщо він має право на пенсію по старості в рамках першого рівня.

Таблиця 1

**Поточний пенсійний вік в Румунії, Польщі та Україні**

Країна	Пенсійний вік		Зміни, що передбачаються
	чоловіки	Жінки	
Румунія	63	58	Пенсійний законопроект встановлює пенсійний вік для жінок, як і для чоловіків, на рівні 65 років починаючи з 2030 р. Пенсійний вік жінок буде підвищуватись на три місяці в рік починаючи з 2015 р.
Польща	65	60	Обговорюється питання підвищення пенсійного віку до 67 років для чоловіків і жінок
Україна	60	60	Пропонується підвищити пенсійний вік для жінок до 60 років, і до 62 років для чоловіків державних службовців

Джерело: [2].

З економічної точки зору, завдяки підвищенню пенсійного віку польська економіка має отримати до 2020 р. 40 млрд. злотих і майже 250 тис. нових місць праці, а до 2040 р. підвищення пенсійного віку дасть можливість бюджету країни заощадити близько 570 млрд. пол. злотих [1].

Більшість країн Європи підвищила передбачений законом вік виходу на пенсію, хоча в деяких з них (наприклад, у Португалії та Швейцарії) пенсійний вік збільшено тільки для жінок. 22 грудня 2011 р. парламент Італії затвердив новий пакет урядових заходів з жорсткої економії та економічного зростання (включаючи пенсійні реформи). У пакеті заходів щодо зростання оголошено про підвищення пенсійного віку, починаючи з 2012 р., з 65 до 66 років для чоловіків і з 60 до 62 років для жінок, з наступним поступовим збільшенням пенсійного віку для жінок до 66 років у 2018 р. У 2022 р. пенсійний вік в Італії збільшиться до 67 років для всіх працівників – на 4 роки раніше запланованого й на два роки більше порівняно з раніше прийнятим законом [3].

Багато з цих країн також запровадили заходи, спрямовані на заохочення продовження трудового життя, ускладнивши кваліфікаційні умови для дострокового виходу на пенсію завдяки збільшенню необхідного трудового стажу і (або) мінімально припустимого віку виходу на пенсію (Австрія, Бельгія, Данія, Франція, Греція, Угорщина, Італія). Наприклад, Нідерланди запровадили зміни які скасували податкові пільги для професійних схем дострокового виходу на пенсію. Австрія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Італія, Португалія і Чехія збільшили (або встановили) штраф (малус) за достроковий вихід на пенсію, а в деяких країнах також була встановлена або збільшена премія (бонус) за пізніший вихід на пенсію (наприклад, у Бельгії, Фінляндії, Франції, Іспанії, Чехії та Великобританії). У Бельгії та Фінляндії передбачено навіть бонус для тих, хто працює у віці від 62 до 65 років (у формі підвищення коефіцієнту накопичень).

Вік виходу громадян на пенсію в Україні є одним з найнижчих у світі. Частка пенсіонерів у структурі населення істотно перевищує цей показник порівняно із більшістю європейських країн. За таких тенденцій у середині XXI

ст. на 10 осіб працездатного віку припадатиме близько 7 пенсіонерів. Крім того, багато людей виходять на пенсію достроково.

Як наслідок, сьогодні на 10 платників страхових внесків припадає майже 9 осіб пенсійного віку, і ця тенденція в майбутньому лише буде збільшуватися. Згідно з демографічними прогнозами, населення України працездатного віку зменшиться з 27,2 млн. осіб у 2009 р. до 22,9 млн. осіб у 2025 р. та 17 млн. осіб у 2050 р. [4].

Реформи 2011 року в Україні вже ознаменували собою крок до вирівнювання пенсійного віку чоловіків і жінок. Зокрема, з 1 січня 2016 року в Україні буде скасовано спеціальні пенсії, а пенсійне забезпечення громадян (крім військових) здійснюватиметься за єдиними для всіх принципами – нормами Закону «Про систему пенсійного забезпечення та загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Це означає, що незалежно від характеру роботи та категорій посад, які громадяни обіймали, пенсії їм призначатимуться за нормами єдиного закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і залежатимуть винятково від тривалості страхового стажу та розміру заробітку.

Вже з 1 січня 2017 року передбачається запровадити другий рівень системи пенсійного забезпечення – накопичувальну пенсійну систему. Вона передбачатиме два вікових рівні залучених до неї громадян. Обов'язковому страхуванню підлягатимуть особи до 35 років – аби у них було достатньо часу для накопичення пенсійних активів, як відчутної допомоги до солідарної пенсії. На добровільних засадах у накопичувальній системі зможуть взяти участь і особи старшого віку – від 36 до 55 років. Розмір внеску у перший рік функціонування системи становитиме 2%, а надалі щороку збільшуватиметься на 1% – до досягнення максимального розміру 7% [5].

**Висновки.** Міжнародний досвід світових країн у реформуванні системи пенсійного забезпечення досить різноманітний, у кожній країні функціонує властива лише їй специфічна система пенсійного забезпечення, яка побудована з урахуванням економічного розвитку, кількості населення, традицій та системи державного управління.

Головним завданням для України є формування своєї особливої системи, яка б враховувала досвід соціально-економічних реформ інших країн. Зокрема, приватне пенсійне страхування разом з обов'язковим пенсійним страхуванням дозволить не тільки підтримувати середній рівень життя працівників, але й може бути стимулом до підвищення продуктивності праці, збільшення доходів у період трудової діяльності; а створення недержавних пенсійних фондів та фінансування значної частини пенсій через них – додаткове джерело фінансування професійних програм пенсійного забезпечення та добровільного особистого страхування громадян.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Соломка О.Н. Пенсионное обеспечение в социально ориентированной рыночной экономике / Н.О. Соломка // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Економічна серія. – Х. – 2004. – №3. – С. 33–37.

2. Пищуліна О.М. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації «пенсійного портфеля»: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, А.М. Авчухова. – К.: НІСД, 2010. – 104 с.



3. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. скоригований за даними 2010 р. / Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/insurance/6>

4. Свенчіцкі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 [Електронний ресурс] / М. Свенчіцкі, Л. Ткаченко, І. Чапко // Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <http://brc.undp.org.ua>.

5. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.pfu.gov.ua/>

УДК331.25(477)

**Гончарук Д.В.**, студентка 2 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Стрельбіцький П.А.**, к.е.н, доцент.

### **РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

*Розвиток соціальної сфери та всієї соціальної політики нашої держави відбувається зі значними труднощами. Україна є однією з небагатьох країн із перехідною економікою, яка не провела пенсійної реформи, хоча потреба її здійснення назріла дуже давно.*

*Ключові слова: пенсійна система, пенсійна реформа, солідарна система загальнообов'язкового державного страхування, накопичувальне пенсійне забезпечення.*

**Постановка проблеми.** Упродовж багатьох років в Україні існувала однорівнева система пенсійного забезпечення, яка певним чином узгоджувалася з командно-адміністративною економікою та функціонувала на засадах солідарності поколінь. З набуттям Україною незалежності постала необхідність у реформуванні такої системи пенсійного забезпечення, оскільки в умовах ринкової економіки вона виявлялася економічно необґрунтованою, фінансово неспроможною, соціально несправедливою здебільшого для найбільш вразливих верств населення.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Над дослідженням цієї теми працював ряд вітчизняних та зарубіжних науковців у сфері пенсійного забезпечення: М. Райзер, М. Гура, В. Гарбар, П. Філіпчук, О. Біліна, О. Храмцова, К. Бондаренко, В. Литвин, І. Чапок та інші. Однак, і сьогодні проблеми державного управління процесом реформування пенсійної системи в Україні продовжують залишатись актуальними та потребують подальших досліджень.

**Метою** даної статті є дослідження необхідності пенсійної реформи в Україні та вивчення особливостей пенсійної системи після проведення пенсійної реформи. Для реалізації поставленої мети потрібно виконати такі **завдання**: виявити основні тенденції реформування пенсійної системи в Україні та надати певні рекомендації щодо вирішення протиріч в даній сфері.

**Результати дослідження.** Реформування сучасної пенсійної системи України зумовлено існуванням ряду недоліків [3, с. 8]:

- виплата мінімальної пенсії, незалежно від страхового стажу та сплачених внесків;
- відмінність у розмірах пенсій, призначених у різні роки, при однакових даних пенсійної справи щодо страхового стажу та коефіцієнта заробітку;
- здійснення невластивих страховому фонду видатків (доплати до мінімального розміру пенсії, за відсутності мінімально необхідного страхового стажу у чоловіків 25 років (у жінок 20); збільшення розміру пенсії за понаднормовий страховий стаж (для чоловіків більше 25 років, для жінок 20 років); довгострокові пенсійні виплати за віком на пільгових умовах та за вислугу років застрахованим особам, які зайняті на роботах з особливими умовами праці, відшкодування яких не передбачено чинним законодавством);
- неоднакові умови нарахування пенсій внаслідок різноманітності законодавчої бази з пенсійного забезпечення громадян;
- багаторазове відтермінування запровадження загальнообов'язкової накопичувальної системи.

У 1992 р. Україна почала переходити від пенсійного забезпечення, успадкованого від радянських часів, до побудови пенсійної системи, заснованої на страхових принципах. Постановою Кабінету Міністрів України від 28 січня 1992 р. № 39 на базі Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР був утворений Пенсійний фонд України, започатковано функціонування системи збору та розподілу страхових внесків роботодавців та громадян на пенсійні виплати. Водночас у пенсійному забезпеченні була наявна ціла низка проблем, зокрема, низький його рівень; майже відсутня диференціація розмірів пенсій; наявність значних переваг та пільг у пенсійному забезпеченні окремих категорій працівників при однаковому рівні відрахувань; несвоєчасна сплата страхового збору до Пенсійного фонду України. Принцип страхування реалізувався не повною мірою і по суті носив адміністративно-розподільний характер, не забезпечував залежності розміру пенсії від розміру сплачених внесків. 13 квітня 1998 р. Президент України видав Указ „Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні”, у якому були сформульовані невідкладні завдання з реформування цієї сфери [2]. Але до 1 січня 2004 р. в Україні діяла повністю державна система пенсійного забезпечення, яка у своїй основі мала базовий Закон України “Про пенсійне забезпечення” від 5 листопада 1991 р. Основами законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 р. у системі соціального страхування було передбачено його окремий вид – пенсійне страхування. Напрями реформування пенсійної системи в Україні визначені у 2003 р. Законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». У зазначених актах передбачено створення трирівневої пенсійної системи [1; 2].

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного страхування. Іншими словами, це пенсія, які отримує більшість громадян залежно від трудового стажу та сплачених до Пенсійного фонду України страхових внесків [6, с. 110].

Другий рівень – накопичувальний – буде існувати паралельно із солідарною системою. Внески працюючих українців, крім виплати пенсій нинішнім пенсіонерам, будуть спрямовуватися в обов'язкову накопичувальну

систему й потім інвестуватимуться приватним сектором у ринки капіталу для накопичення коштів на особистому рахунку учасника протягом певного часу. Після виходу на пенсію коштів з індивідуального рахунку учасника будуть регулярно щомісяця виплачуватися людям, які стали пенсіонерами. Вони ж в результаті зможуть одержувати дві пенсії: зароблену в солідарній і накопичену загальнообов'язковій й накопичувальній системі [5, с. 117].

Третій рівень – недержавне пенсійне забезпечення. В Україні існують недержавні пенсійні фонди, з якими громадяни укладають відповідні договори та добровільно сплачують внески.

Пенсійна реформа повинна здійснюватися, з урахуванням вивченого та адаптованого до українських умов досвіду інших країн, на системних засадах. Успішне реформування пенсійної системи вимагає створення економічних передумов, а саме: зростання виробництва, зміцнення фінансового стану підприємств і відповідне нарощування фінансових можливостей пенсійної системи; розширення зайнятості населення, мінімізація прихованого безробіття, тіньової зайнятості; розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення пенсійним страхуванням усіх категорій фізичних осіб; скасування пільг у сплаті страхових внесків і заборона запровадження нових пільг без визначення джерел їх фінансування [4, с. 4].

Необхідність реформування цієї системи була зумовлена цілою низкою соціально-економічних чинників, таких як становлення та розвиток ринкової економіки, процес формування соціальної держави, необхідність адекватного реагування на демографічну ситуацію в країні. Потребували вдосконалення система формування та використання фінансів пенсійної системи, механізм її адміністрування. Все це в сукупності породжувало необхідність створення відповідного правового підґрунтя нової пенсійної системи. Крім того, потрібно було уникнути численних невідповідностей правових норм і пробілів у правовому регулюванні пенсійної сфери, які виникли внаслідок відсутності базового системного законодавчого акта у цій сфері та розпорошеності пенсійних правових норм по багатьох актах законодавства. Необхідно було також на законодавчому рівні визначити механізм здійснення основних прав громадян, зокрема, права на пенсійне забезпечення, гарантованого Конституцією України, та принципи реалізації цих прав, закріплені в основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

**Висновки.** Таким чином, реалізація завдань пенсійної реформи можлива лише за умови консолідованих, узгоджених та відповідальних дій законодавчої і виконавчої влади, підтримки громадських організацій і широких верств суспільства. Не зважаючи на те, що сьогодні було здійснено низку важливих для подальшого розвитку пенсійної системи перетворень, започаткована пенсійна реформа далеко не завершена по-перше, пенсія не убезпечує від бідності, по-друге, система залишається соціально несправедливою, по-третє, не відбулося детінізації заробітків і доходів загалом, по-четверте, Пенсійний фонд України не може обійтися без дотацій із бюджету. Реформування пенсійного законодавства має включати справедливий механізм зростання пенсійних витрат, створення прозорої пенсійної системи, а також підвищення індивідуальної зацікавленості громадян у сплаті страхових внесків, зокрема у накопичувальному пенсійному забезпеченні.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: від 09.07.03 №1058-4 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49 – 51.
2. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9.07.03 «1057-4 // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 47 – 48.
3. Бондаренко К. Пенсійна реформа в Україні: елемент євроінтеграції / К. Бондаренко // Урядовий кур'єр. – 2011. – 15 берез. – С. 4-8.
4. Литвин В. Комплексна пенсійна реформа в Україні – перспективна країна / В. Литвин // Голос України. – 2011. – 16 лют. – С. 3-5.
5. Рябіна Л.Б. Проблеми реформування пенсійної системи України та шляхи їх вирішення / Л.Б. Рябіна, Ю.В. Сусіденко, В.Ю. Декалюк // Реформування економічної системи України в контексті міжнародного співробітництва: збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції 21 квітня 2011 року. – Вінниця: Центр підготовки навчально-методичних видань ВТЕІ КНТЕУ, 2011. – ч.2. – С. 116-118.
6. Філіпчук П.В. Сучасний етап пенсійної реформи на регіональному рівні / П.В. Філіпчук // Економіка & держава. – 2011. – №2. – С. 110-111.

УДК 338:658.012.23

**Канарчук А.Н.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий курівник: **Кушнір О.К.**, к.е.н., доцент

### ПОРТФЕЛЬНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті представлено сутність портфельного аналізу та його мета, етапи і методи портфельного аналізу. Визначено найбільш відомі матриці для портфельного аналізу: Матриця БКГ (BCG), Матриця МКК (MCC), Матриця GE / McKinsey, Матриця Shell, Матриця Ансофа, Матриця ADL. Представлені дослідження Ігоря Ансоффа.*

*Ключові слова: портфельний аналіз, бізнес-одиниці, матриця портфеля, стратегія, стратегічний аналіз.*

**Результати дослідження.** Портфельний аналіз – це набір інструментів, за допомогою яких керівництво організації виявляє й оцінює свою господарську діяльність з метою вкладення коштів у найбільш прибуткові і перспективні напрямки її і скорочення інвестицій у неефективні проекти. Суть портфельного аналізу полягає в тому, що компанія розглядається як сукупність стратегічних бізнес-одиниць, кожна з яких відносно самостійна.

Для найбільш ефективного розподілу інвестиційних ресурсів між стратегічними бізнес-одиницями, необхідно оцінити потенційну рентабельність, ризики та стратегічні перспективи розвитку кожної з них. У загальному випадку портфельний аналіз побудований на правилі, що чим вище потенціал розвитку бізнес-одиниці (зростання продажів і прибутку) і чим нижче ризики – тим вигідніше для компанії в цілому інвестування в розвиток цієї бізнес-одиниці. Інвестиційні ресурси при цьому можуть бути як зовнішні, так і внутрішні (прибуток інших бізнес-одиниць).

Основні принципи формування оптимального портфеля:

- диверсифікованість портфеля за ризиками;
- диверсифікованість портфеля по стадіях життєвого циклу об'єктів;
- диверсифікованість портфеля за об'єктами інвестування і донорам.

Також слід зазначити, що портфельний аналіз допомагає уникати «уніфікаційного» підходу до розвитку цих бізнес-одиниць при розробці корпоративних стратегій. Для кожної бізнес-одиниці позначаються самостійні пріоритети і цілі, що відповідають її положенням на ринку і ролі в портфелі.

Мета портфельного аналізу:

- 1) оцінка товарно-ринкових можливостей кожної стратегічної одиниці бізнесу і вибір для кожної основних напрямків діяльності;
- 2) вибір відповідно привабливих стратегічної зони господарювання для кожної стратегічної одиниці бізнесу;
- 3) встановлення взаємозв'язків між видами діяльності стратегічної одиниці бізнесу;
- 4) ефективний розподіл між стратегічними одиницями бізнесу ресурсів (інвестицій);
- 5) встановлення корпоративних цілей і критеріїв синергізму та критеріїв входу у галузь і виходу з неї;
- 6) визначення критичних факторів успіху та економічних перспектив;
- 7) скруппульозна оцінка можливостей підприємства за рамками її теперішньої діяльності і прийняття остаточного рішення про зміну границь свого портфеля шляхом: диверсифікації, інтернаціоналізації, того і другого разом.

На думку Ігоря Ансоффа, «мета портфельного аналізу – оцінка товарно-ринкових можливостей фірми за рамками її справжньої діяльності та винесення остаточного рішення: чи повинна компанія змінити кордони свого портфеля за допомогою диверсифікації, інтернаціоналізації або і того, та іншого разом».

Отже, портфельний аналіз дозволяє вирішити наступні проблеми:

- розподілити кадрові та фінансові ресурси між стратегічними одиницями бізнесу;
- проаналізувати портфельний баланс;
- встановити виконавчі завдання;
- приймати рішення про реструктуризацію організації з метою використання можливостей, що відкриваються, як всередині компанії, так і поза нею.

Послідовність прийняття рішень в портфельному аналізі:

1. Визначення стратегічних бізнес-одиниць компанії.
2. Вибір матричного методу аналізу.
3. Збір необхідної для побудови матриці інформації. Такою інформацією може бути: стан і тенденції розвитку галузей, в яких працюють бізнес-одиниці; конкурентоспроможність бізнесів; частка бізнес-одиниць на їх ринках; стадії життєвого циклу продуктів і галузей.
4. Побудова вибраних матриць портфельного аналізу.
5. На базі типових рекомендацій обраного методу матричного аналізу розробляються загальні стратегії для бізнес-одиниць.

Основним прийомом портфельного аналізу є побудова матриць. Матриця портфеля – це двомірний графік, який ілюструє стратегічні позиції кожного виду діяльності диверсифікованої компанії. Подібні матриці дозволяють порівнювати бізнес-одиниці або продукти між собою по різних наборах змінних. Спільним для цих аналітичних інструментів є той факт, що по одній осі матриці фіксуються значення внутрішніх факторів, а за іншою – зовнішніх. Горизонтальна вісь всіх матриць відображає оцінку конкурентоспроможності стратегічних одиниць бізнесу організації, а вертикальна вісь – оцінку перспектив розвитку ринку.

Найбільш відомі матриці для портфельного аналізу:

Матриця БКГ (BCG) – Аналіз темпів росту і частки ринку;

Матриця МКК (MCC) – Аналіз відповідності бізнесу місії підприємства і її ключовим компетенціям;

Матриця GE / McKinsey – Аналіз порівняльної привабливості ринку та конкурентоспроможності бізнесу;

Матриця Shell – Аналіз привабливості ресурсномісткою галузі в залежності від конкурентоспроможності;

Матриця Ансофа – Аналіз стратегії по відношенню до ринків та продуктів;

Матриця ADL – Аналіз життєвого циклу галузі та відносного положення на ринку.

Найчастіше використовують три типи матриць портфельного аналізу: матрицю ріст-частка ринку (БКГ), матрицю привабливість галузі-сильні сторони СЕБ (GE / Mc Kinsey) і матрицю життєвого циклу галузі (ADL).

Перевагою портфельного аналізу є можливість логічного структурування та наочного представлення стратегічних проблем організації, застосовність в якості основи для генерування стратегій, відносна простота представлення результатів, акцент на якісні сторони аналізу. Удавана простота матричних методів оманлива, тому що вони вимагають повної та надійної інформації про стан ринків, про сильні і слабкі сторони організації та її основних конкурентів. Проведення такого аналізу припускає проведення великої роботи по сегментації ринку, по збору інформації, яка може відобразитися в явному вигляді і повинна вилучатись з самих різних джерел.

Проблемами портфельного аналізу є :

1. Головна проблема в тому, що стратегічні цілі підприємства виписуються не одним, а системою показників. Причому вони, як правило, не порівняльні, мають різні одиниці виміру і, що особливо важливо, суперечливі: оптимізація однієї із них відволікає ресурси від інших. Тому-то ближчі цілі суперечать довгостроковим, а ціль «гнучкість» – і тим, і другим. Розв'язання проблеми – у перетворенні цілей на головні критерії оцінки можливостей підприємства. В ході такої роботи окремі можливості, які в найменшій мірі задовольняють всі цілі, відкидаються. А з тих, що залишилися, незважаючи на їхню ефективність, продовжують відбір, але вже таких, що забезпечують найбільш збалансований розвиток підприємства.

2. Друга не менш важлива проблема – неповнота інформації про середовище. Йдеться в першу чергу про те, що на час прийняття стратегічних рішень практично неможливо виділити і описати всі загрози і можливості по створенню перспективних товарів і технологій, про потреби ринку. А тому

підприємства змушені користуватися агрегованими даними, що характеризують галузь або СЗГ в цілому, а не конкретні варіанти стратегічних рішень. А тому підприємство повинно вибирати такі стратегічні рішення, які визначають майбутні напрямки розвитку товару, ринків, технологій. Там повинен йти пошук нових можливостей. І якщо з'являється чергова така можливість то підприємство знову ж таки, повинно постійно, при кожному варіанті диверсифікації звіряти кожен новий проект із вибраним курсом, тобто із цілями підприємства, які стають критеріями диверсифікації.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-Іv із змінами і доповненнями / Верховна Рада України [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Білик М.Д. Фінансовий аналіз: Навч. посібник / М.Д. Білик, О.В. Павловська, Н.М. Притуляк, Н.Ю. Невмержицька – К.: КНЕУ, 2009. – 592 с.
3. Грещак М.Г. та ін. Економіка підприємства: Підручник / За ред. Г.О. Швиданенко. – Вид. 4-те, перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2009. – 816 с.
4. Козловський В.О. Бізнес-планування. Навчальний посібник / В.О. Козловський, О.Й. Лесько. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 189 с.
5. Швайка Б. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник / Б. Швайка. – Львів: Новий світ - 2000, 2003. – 264 с.

УДК 336.77 : 658.14 : 631.115 (477.85)

**Малинка М.А.**, студентка Хотинського технікуму ПДАТУ  
Науковий керівник: **Романік О.М.**, к.е.н.

#### **КРЕДИТНІ КОШТИ ЯК ДЖЕРЕЛО ФІНАНСУВАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

**Постановка проблеми.** Головною ланкою економіки в ринкових умовах господарювання є підприємства, які виступають в ролі господарюючих суб'єктів.

**Результати дослідження.** Підприємство – це відокремлений техніко-економічний та соціальний комплекс, призначений для виробництва суспільних благ [3, с. 11].

Підприємства здійснюють виробничу, науково-дослідну і комерційну діяльність у результаті якої виробляють відповідні види продукції, реалізують її, отримують доходи і накопичення, розподіляють їх, формують фонди грошових коштів. Для здійснення господарської діяльності, отримання продукції, доходів і накопичень підприємства використовують окремі види ресурсів: матеріальні, трудові та фінансові. При цьому матеріальні ресурси складають основу процесу виробництва. Їх формування здійснюється, як правило, за рахунок різних джерел: власних активів підприємства, залучених та позичених.

В умовах ринкової економіки, коли господарства повинні самостійно вирішувати проблеми фінансового забезпечення власної виробничо-господарської та інвестиційної діяльності, значно зростає роль фінансів. Вони

є суттєвим складовим елементом системи управління економікою господарства.

Фінансова діяльність підприємства – це система використання різних форм і методів для фінансового забезпечення функціонування підприємств та досягнення ними поставлених цілей, тобто це та практична фінансова робота, що забезпечує життєдіяльність підприємства, поліпшення її результатів [4, с.14].

У фінансовій діяльності підприємства значне місце посідають відносини між підприємством і кредитними установами, які виникають у зв'язку з одержанням і погашенням кредитів, сплатою відсотків за користування ними.

Кредит – це одна з найдавніших економічних категорій, яка виникла і удосконалювалась з розвитком суспільного виробництва. Існування кредитних відносин зумовлене рядом об'єктивних причин (безперервне ведення товарного виробництва і т.д.) та специфічних причин, що пов'язані із особливостями функціонування галузі. В аграрній сфері це, насамперед, сезонний характер виробництва та значна розбіжність у часі між витрачанням коштів та їх нагромадженням.

Тривалий кризовий стан економіки країни та нестача власних коштів зумовили фінансову нестабільність сільськогосподарських підприємств. Проведені дослідження на прикладі Чернівецької області свідчать, що обсяги власних коштів сільськогосподарських підприємств досліджуваного регіону є недостатніми для розширеного відтворення на якісно новій інноваційній основі. Так, коефіцієнт забезпечення власними коштами протягом останніх 5-ти років становив менше 0,1. Тому в сучасних ринкових умовах господарювання діяльність сільськогосподарських формувань неможлива без періодичного використання кредитних коштів.

Досвід розвинутих країн переконує про актуальність функціонування системи кредитного забезпечення аграрних підприємств, без якої технічне озброєння та розвиток аграрного сектору у Західній Європі був би просто неможливий. Так, у 1966-1967 роках кредиторська заборгованість відносно аграрного капіталу (без нерухомості) складала в Англії 47%, Франції – 43, ФРН – близько 50% його розміру. Заборгованість сільського господарства за кредитами в ці роки порівняно з 1950 роком виросла в Англії у 4 рази, Франції – 22, у ФРН – в 6,8 рази [2, с. 43].

Основою розвитку кредитної системи країни є мережа суб'єктів-кредиторів, у першу чергу банків. На сучасному етапі саме універсальні банки забезпечують основну масу кредитних ресурсів в аграрній сфері. Протягом останніх п'яти років серед банківських установ впливовими кредиторами сільськогосподарського виробництва на території Чернівецької області були Укрсоцбанк (близько 20% в загальному обсязі кредитування), ОТП банк (10%), АТ Укркрексімбанк (5%) .

Нині спостерігається значний спад «кредитної» активності сільськогосподарських підприємств. Причиною такої ситуації є, в першу чергу, високий розмір відсотків за користування кредитними коштами більшості банківських установ (28-29%) та нестабільність цін на вироблену сільськогосподарську продукцію.

Враховуючи особливості сільськогосподарського виробництва, універсальні банки відносять його до високоризикованого, що зумовлює



підвищення вартості кредитів, тому важливим є створення на державному рівні спеціалізованого державного Аграрного банку з широкою мережею філій, який, як спеціалізований, має здійснювати пільгове кредитне обслуговування сільського господарства на комерційних засадах.

На нашу думку, в умовах обмеженості державних коштів частково завдання спеціалізованого обслуговування аграрного виробництва може виконувати «Ощадний банк України», що має розгалужену мережу по всій країні, в тому числі у сільській місцевості. Однак на прикладі Чернівецької області, можна зробити висновок, що вказаний банк не бере активної участі у кредитному забезпеченні сільськогосподарських підприємств. Так, його частка в загальній сумі отриманих кредитів по області становить менше 1%. Незрозумілим залишається факт низької участі у кредитуванні сільськогосподарських підприємств за умов порівняно низької відсоткової ставки за користування кредитом.

Актуальним напрямком забезпечення необхідного рівня розвитку аграрної сфери економіки є отримання кредитів через механізм їх здешевлення за рахунок бюджетних коштів. Державна підтримка має створювати умови для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва і впровадження інноваційних технологій та високопродуктивної техніки. Обсяги цієї підтримки не можна вважати вагомими (частка компенсаційних коштів для кредитів, залучених сільськогосподарськими підприємствами Чернівецької області, коливається в межах 5%). За вказаною державною програмою профінансовано менше 3% загальної кількості сільськогосподарських підприємств області. Більшість підприємств не мають можливості залучення позикових коштів через відсутність ліквідної застави та ризиковість повернення кредитних ресурсів. Сучасний стан кредитування сільськогосподарських підприємств потребує удосконалення в масштабах країни.

**Висновки.** Отже, ефективність функціонування сільськогосподарських підприємств залежить від безперервного, достатнього та своєчасного фінансування всіх етапів виробництва. Джерелами коштів мають бути як власні грошові кошти господарств (прибуток, амортизація), так і кошти залучені зі сторони (інвестиції та кредити). В умовах недостатності власних фінансових ресурсів для забезпечення розширеного відтворення власникам та менеджерам необхідно докладати максимум зусиль для пошуку зовнішніх джерел їх надходження, при цьому основною роллю держави має бути забезпечення доступності аграрних підприємств до різних джерел фінансування господарської діяльності.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Онисько С. М. Фінанси підприємств : підручник [для студентів вищих закладів освіти] / С.М. Онисько, П.М. Опарич – Львів: Магнолія Плюс, 2004. – 367 с.3
2. Фактор Г.Л. Технический переворот и структурные сдвиги в сельском хозяйстве Западной Европы / Г.Л. Фактор. – М.: Наука, 1971. – 246 с.
3. Фінанси підприємств : навчальний посібник / [М.Я. Дем'яненко та ін.] – К.: НМЦ МАПУ, 2007. – 371 с.
4. Фінанси підприємств : підручник / [А.С. Поддєрьогін та ін.]; за ред. А.М. Поддєрьогіна – [3-тє вид. перероб. та доп.] – К.: КНЕУ, 2000. – 458 с.

## **РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

**Результати дослідження.** Фінанси – це одна із важливих складових практично всіх видів діяльності. Зокрема, вони є невід'ємним елементом діяльності державних органів управління, підприємств, об'єднань підприємств і установ, фізичних осіб, партій, добродійних організацій, міжнародних корпорацій та ін. Фінанси пов'язані з виробництвом, обміном, розподілом і використанням валового внутрішнього продукту (ВВП) і національного багатства. Проведення різноманітних видів діяльності передбачає необхідність мобілізації грошових ресурсів, їх розподілу, а також забезпечення раціонального використання залучених активів [1, с. 154–168].

Призначення фінансів – забезпечити необхідні умови для здійснення процесу створення, розподілу й використання валового внутрішнього продукту в державі. Це досягається шляхом створення й використання різноманітних фондів фінансових ресурсів на всіх етапах діяльності держави, підприємств і кожного громадянина [2, с. 247–254].

Фінансова діяльність займає особливе місце в організації фінансової роботи підприємства. Її трактують як: «сукупність операцій, які приводять до зміни величини і складу власного або позикового капіталу» [3, с. 375–396].

Найважливіша роль належить фінансам на рівні господарських структур. Тут створення й використання фондів фінансових ресурсів спрямовані на підвищення ефективності господарської діяльності, тобто одержання високої норми прибутку на вкладений капітал. Досягнення визначеної мети імовірно при залученні фондів фінансових ресурсів на впровадження нових технологій, кращому використанні основних фондів через застосування методів прискореної амортизації, забезпечення великих резервів для підтримки зростання ефективності виробництва, підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності. Звісно, підвищення якості продукції потребує додаткових затрат фінансових ресурсів, але вони дають значний виробничий ефект і швидко скуповуються [4, с. 96–145].

У повсякденній господарській діяльності важлива не сама по собі категорія фінансів, а конкретні форми прояву фінансових відносин, види яких устанавлюються державою. Визначаючи організаційні форми прояву категорії фінансів, держава використовує останні як активний інструмент управління економікою. Без фінансів неможливо забезпечити індивідуальний кругообіг виробничих фондів на розширеній основі, запроваджувати науково-технічні досягнення, стимулювати інвестиційну діяльність, регулювати структурну перебудову економіки.

Фінансова діяльність підприємства спрямована на вирішення таких завдань:

- пошук резервів збільшення доходів, прибутку, підвищення рентабельності та платоспроможності;
- виконання фінансових зобов'язань перед суб'єктами господарювання, бюджетом, банками;

- мобілізація фінансових ресурсів в обсязі, необхідному для фінансування виробничого й соціального розвитку, збільшення власного капіталу;
- контроль за ефективним, цільовим розподілом та використанням фінансових ресурсів.

Фінансова діяльність акціонерних товариств охоплює зміну складу і структури джерел фінансування власного та позикового капіталу внаслідок

- продажу нових, щойно емітованих акцій інвесторам;
- виплати дивідендів інвесторам;
- продажу кредитних цінних паперів та виплати на них;
- отримання і виплати кредитних зобов'язань.

**Висновки.** Фінанси відіграють найважливішу та ключову роль у діяльності підприємства, оскільки від фінансів залежить подальше його існування та економічний стан підприємства. Без фінансової діяльності жодна підприємницька діяльність не існувала б [5, с. 452–486].

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Башнянин Г.І. Політична економіка / Г.І. Башнянин. – Київ: Ніка-Центр Ельга, 2000. – 528 с.
2. Борисов Е.В. Економічна теорія / Е.В. Борисов. – Москва: Юрайт, 1998. – 478 с.
3. Гальчинський А.С. Основи економічної теорії / А.С. Гальчинський, П.С. Єщенко, Ю.І. Палкін. – К.: Вища школа. 1995. – 471 с.
4. Макконнел К.Р. Економікс: Принципи, проблеми і політика / К.Р. Макконнел, С.Л. Брю. В 2-х т.: Пер.з англ., 1996.
5. Несторук І.Л.. Бібліотека економіста / І.Л. Несторук. – Харків: Центр-Абетка, 2014. – 124 с.

УДК336.14(477)

**Роєцька Х.Л.**, студентка 2 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Стрельбіцький П. А.**, к.е.н, доцент.

#### **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ**

*У статті розглянуто пріоритетні напрями забезпечення фінансування соціального захисту громадян за рахунок коштів державного бюджету.*

*Ключові слова: соціальний захист, соціальні послуги, соціальні допомоги, соціальні пільги, бюджетне забезпечення, видатки бюджетів на соціальний захист і соціальне забезпечення.*

**Постановка проблеми.** Соціальний захист населення є комплексом економічних, соціальних та правових заходів і сукупністю інститутів, які покликані забезпечити усім громадянам країни рівні можливості для підтримання певного рівня життя, а також підтримку окремих соціальних груп населення. Водночас, це система законодавчо закріплених державних гарантій для населення, які протидіють дестабілізуючим факторам сучасної ринкової

економіки. Соціальний захист включає систему заходів, які захищають будь-якого громадянина країни від економічної та соціальної деградації в результаті безробіття, хвороби, виробничої травми, народження дитини, інвалідності, старості тощо, а також надання медичних послуг та допомог сім'ям з дітьми.

**Аналіз досліджень і публікацій.** В науковій літературі економічного спрямування питання соціального захисту населення та їх бюджетного забезпечення досліджують такі вітчизняні науковці і практики як: Андрущенко В., Дем'янишин В., Кириленко О., Лібанова Е., Лободіна З., Луніна І., Малиняк Б., Тропіна В., Шаварина М., Шаманська Н. Проте у вітчизняних умовах постійних змін у сфері соціального захисту населення, проведення соціальних реформ глибокого та детального аналізу потребують джерела їх фінансового забезпечення, передусім за рахунок бюджетних коштів.

**Результати дослідження.** Ефективність системи та рівень соціального захисту населення залежать від якісного фінансового забезпечення, його розглядають як метод фінансового механізму, що застосовується у процесі розподілу та перерозподілу виробленого у суспільстві національного продукту. Тому потрібно проаналізувати суму витрат бюджету на соціальний захист населення України. В сучасних умовах значну частину загального обсягу державного бюджету займають видатки на розвиток соціальної інфраструктури з метою забезпечення соціально-економічних та культурних прав громадян, зокрема видатки на соціальне забезпечення, освіту, науку, культуру тощо.

Відповідно до Бюджетного Кодексу видатки державного бюджету – це економічні відносини, які виникають в результаті розподілу централізованого фонду грошових коштів держави і його використання за цільовим призначенням [1].

У їх структурі найбільшу частину становлять видатки на соціальний захист і забезпечення: науку, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток, тобто видатки на розвиток людського капіталу.

Видатки на соціальне забезпечення населення можна об'єднати у такі групи:

I група – видатки на соціальний захист у зв'язку з малозабезпеченістю. До їх складу входять допомога малозабезпеченим сім'ям з дітьми, державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям тощо.

II група – виплати у вигляді компенсації втраченого доходу, а саме: виплата допомоги під час вагітності і пологів, допомога по догляду за дитиною до 3-х років та дитиною-інвалідом.

III група – виплати у вигляді компенсації втраченого здоров'я або майна.

IV група – видатки, пов'язані з наданням підтримки в облаштуванні (витрати на утримання притулків для неповнолітніх) [2].

Соціальна сфера фінансується за рахунок фондів фінансових ресурсів, які займають близько 30% ВВП та коштів, що отримані від виконання робіт та надання послуг. Близько 80% сімей одержують соціальні виплати, компенсації, пільги за рахунок коштів бюджетів різних рівнів. Відобразимо обсяги видатків на соціальну сферу у складі державного бюджету за період 2014-2015 рр. Так, в таблиці наведені видатки Державного бюджету України на соціальне забезпечення та соціальний захист населення [3].

**Видатки Державного бюджету України на соціальне забезпечення та соціальний захист населення за 2014-2015 рр. (тис. грн.)**

№	Стаття видатку	2014	2015	+, -
1	Соціальний захист та соціальне забезпечення у тому числі:	138004683,3	176339791,5	+ 38335108,1
2	Соціальний захист на випадок непрацевдатності	7960507,6	8698943,8	+ 738436,2
3	Соціальний захист пенсіонерів	79812809,0	99587148,2	+ 19774339,2
4	Соціальний захист ветеранів війни та праці	4689342,1	5370351,2	+ 681009,1
5	Соціальний захист сім'ї, дітей та молоді	36399355,3	36479987,9	+ 80632,6
6	Соціальний захист безробітних	55569,4	59718,1	+ 4148,7
7	Допомога у вирішенні житлового питання	2599136,7	1551554,83	- 1047581,87
8	Соціальний захист інших категорій населення	5571721,2	816456,8	- 4755264,4
9	Фундаментальні та прикладні дослідження і розробки у сфері соціального захисту	19765,3	16564,6	- 3200,7
10	Інша діяльність у сфері соціального захисту	896476,8	199507,25	- 696969,5

Джерело: [4].

Аналізуючи данні з наведеної таблиці, ми можемо бачити, що видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення в цілому на 2015 рік у порівнянні з 2014 роком зросли на 38335108,1 грн., у тому числі видатки на:

- соціальний захист на випадок непрацевдатності зросли на 738436,2 грн.;
- соціальний захист пенсіонерів зросли на 19774339,2 грн.;
- соціальний захист ветеранів війни та праці зросли на 681009,1 грн.;
- соціальний захист сім'ї, дітей та молоді зросли на 80632,6 грн.;
- соціальний захист безробітних зросли на 4148,7 грн.;
- допомогу у вирішенні житлового питання зменшилися на 1047581,87 грн.;
- соціальний захист інших категорій населення зменшилися на 4755264,4 грн.;
- фундаментальні та прикладні дослідження і розробки у сфері соціального захисту зменшилися на 3200,7 грн.;
- іншу діяльність у сфері соціального захисту зменшилися на 696969,5 грн.

**Висновки.** Необхідно вдосконалити законодавчу базу з метою функціонування ефективної системи пенсійного забезпечення; підвищити рівень освіти за рахунок раціонального використання фінансових та матеріально-технічних ресурсів; побудувати чітку систему відрахувань до соціальних фондів.

Однак, існують і негативні моменти, зокрема, проблема покращення якості пенсійного забезпечення, основними причинами якого є низький розмір пенсій, недостатній рівень обслуговування осіб, що є інвалідами чи втратили годувальника. З метою врегулювання даної ситуації у 2015 р. було проведено пенсійну реформу. 2 березня 2015 р. Верховна Рада України прийняла за основу проект Закону України № 2212 від 23 лютого 2015 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення». Одним із нововведень стало обмеження виплати пенсій працюючим пенсіонерам, на період з 1 квітня 2015 р. по 1 січня 2016 р., у розмірі 85%, але не менше прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність (1423 грн.) [5].

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Надточій Б. Фінансове забезпечення соціального захисту населення / Б. Надточій // Фінанси України. – 2001. – №6. – С. 87–96
2. Шевчук П.І. Соціальний захист за державними стандартами / П.І. Шевчук // Соціальна політика. – Львів: Світ, 2003. – С. 169–196.
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] - Режим доступу <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Бюджет України 2014-2015рр., статистичний збірник - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minfin.kmu.gov.ua>
5. Зміни до пенсійного законодавства(березень 2015року) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.i-law.kiev.ua>

УДК 336.225.674

**Сабадаш М.Ю.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Андрейцева І.А.**, к.е.н., доцент

#### СУЧАСНИЙ СТАН АУДИТУ В УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

*Досліджено сучасний стан аудиту в Україні. Виявлено проблеми та запропоновано напрями розвитку аудиту.*

*Ключові слова: аудит, незалежна експертиза, стандарти аудиту.*

**Постановка проблеми.** В процесі розвитку діяльності суб'єктів господарювання різних форм власності виникає питання щодо прийняття певних рішень, які повинні базуватись на об'єктивно обґрунтованих фактах і даних, які повинні відповідати принципам повноти і достовірності. Відповідно до визначених умов, доцільно використовувати різновид контролю як аудит, який проводить аналіз показників фінансової стійкості підприємства й висловлює незалежну думку аудитора щодо достовірності фінансової звітності суб'єкта господарювання.

В Україні аудит як незалежна експертиза розвивається порівняно недавно і характеризується певними недоліками, зумовленими зі несформованими стандартами його функціонування, запозиченням їх в інших країнах.

**Метою** статті є дослідження сучасного стану аудиту в Україні, виявлення проблем та перспектив його розвитку.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Значний внесок у науково-практичне дослідження проблем аудиторської діяльності здійснили українські вчені та практики, зокрема: М.Т. Білуха, О.С. Бородкін, Ф.Ф. Бутинець, Б.І. Валуєв, В.В. Головач, З.В. Гуцайлюк, Н.І. Дорош, С.Я. Зубілевич, Л.М. Крамаровський, А.М. Кузьмінський, М.В. Кужельний, Л.П. Кулаковська, О.Ю. Редько, В.С. Рудницький, В.Я. Савченко, В.В. Сопко, Л.О. Сухарева, Б.Ф. Усач, Л.С. Шатковська, В.О. Шевчук. Дослідженням різноманітних аспектів теорії і практики аудиту займалися російські практики та науковці: В.Д. Андреев, С.Б. Барнгольц, С.М. Бичкова, О.О. Ветров, В.І. Видяпін, Л.Т. Гиляровська, Ю.О. Данилевський, З.В. Кирьянова, Н.П. Кондратов, А.В. Крикунов, А.Д. Новодворський, О.Д. Ларіонов, В.І. Петрова, В.І. Подольський, В.В. Скобара, Я.В. Соколов, В.П. Суйц, О.О. Терехов, В.О. Терехова, А.Д. Шеремет. Застосування розробок російських фахівців в українській практиці аудиту потребує уточнення з огляду на розбіжності законодавчого та нормативного регулювання аудиту, пріоритетів та напрямів його розвитку. Заслугує на увагу досвід аудиторської діяльності у розвинених країнах Європи та США, відображені у працях Р. Адамса, Е.А. Аренса, М. Беніса, М. Готліба, Р. Доджа, Д. Карлмайкла, Дж. Л. Лоббека, Р. Монтгомері, Дж. К. Робертсона.

**Результати дослідження.** Потреба у гарантії достовірності, об'єктивності та законності фінансової звітності для широкого кола її користувачів зумовила виникнення і подальший розвиток в Україні аудиту як незалежної форми контролю. Аудит має тривалу історію у зарубіжних країнах і ефективно впроваджено у вітчизняну практику. У той же час за десять років становлення аудиторської діяльності на законодавчій основі виокремилась низка проблем, які потребують першочергового розв'язання.

Аудит в Україні набув чітких ознак невід'ємного елемента інфраструктури ринкової економіки. Діяльність Аудиторської палати України (АПУ) та Співки аудиторів України (САУ) спрямовані на подальший розвиток аудиторської діяльності, вдосконалення її нормативного регулювання. Проте заходи, що вживаються, не повною мірою вирішують проблеми у сфері аудиту, мають несистемний характер, а прийняті рішення не завжди знаходять практичну реалізацію.

Загалом, аудит – це процес, під час якого компетентна, незалежна особа збирає й оцінює свідчення про кількісну інформацію, яка стосується конкретного економічного суб'єкта, з метою встановлення і відображення у звіті ступеня відповідності цієї інформації встановленим критеріям.

Згідно закону України «Про аудиторську діяльність», аудит – це перевірка публічної бухгалтерської звітності, обліку, первинних документів та іншої інформації щодо фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їх звітності, обліку, його повноти і відповідності чинному законодавству та встановленим нормативам.

*Сутність аудиту* полягає у перевірці бухгалтерської звітності, обліку, первинних бухгалтерських документів та іншої інформації, що стосується фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих

аспектах і відповідність вимогам законів України та національним положенням (стандартам) бухгалтерського обліку або іншим правилам згідно з вимогами її користувачів.

До основних завдань аудиту належать:

- упевнитись у правомірності створення підприємства і безперервності його функціонування;
- ознайомитись із системою господарювання і управління (знання бізнесу клієнта);
- з'ясувати ефективність системи бухгалтерського обліку;
- проконтролювати правильність здійснення основних господарських процесів;
- проаналізувати правильність ведення бухгалтерського обліку і повноту відображення інформації в облікових регістрах;
- з'ясувати відповідність показників фінансової звітності;
- висловити незалежну думку щодо достовірності фінансової звітності.

*Мета аудиту* – детально і глибоко проаналізувати проблеми, що стоять перед організацією, виявити фактори і чинники, що впливають на неї, підготувати необхідну інформацію щодо її вирішення.

Розвиток аудиту в Україні характеризується трьома *етапами*:

*Перший* - 1987-1992 рр. – створення перших аудиторських структур;

*Другий* - 1993-1998 рр. – формування нормативно-правової бази аудиту в Україні;

*Третій* – 1999 р. - дотепер – діяльність аудиту на новій нормативно-правовій базі та посилення монопольного становища представників провідних іноземних аудиторських послуг в Україні.

Аудит в Україні здійснюють як фізичні особи (аудитори), так і юридичні особи (аудиторські фірми).

Аудитором може бути фізична особа, яка має сертифікат, що визначає її кваліфікаційну придатність для аудиторської діяльності на території України. Аудиторам забороняється безпосередньо займатися торгівельною, посередницькою і виробничою діяльністю, не можуть бути особи, що мають судимість за корисливі злочини.

Проте, на сьогоднішній день існує багато причин, які стримують процес ефективного розвитку аудиту в Україні. Серед них можна визначити наступні:

- нетривалий період функціонування ринкових механізмів регулювання та державного фінансового контролю в Україні;
- наявність значної кількості фінансових порушень, нецільового та неефективного використання державних ресурсів;
- обмеження на законодавчому рівні ефективності результатів аудиту та ін. [4].

Науковець Мусіхіна Г.М. виділяє наступні проблеми розвитку аудиту в Україні:

- проблема сучасного аудитора та довіри до нього;
- проблема формування ціни на аудиторські послуги;
- недостатня кількість методичних розробок щодо аудиторського контролю.

Також можна виокремити проблемні питання аудиту до яких можна віднести:



- брак достатнього досвіду аудиторської діяльності;
- відсутність нормативної бази аудиту – аудиторських стандартів, що забезпечили б єдині критерії якості аудиту (посадові обов'язки, службова відповідальність тощо);
- відсутність методичних рекомендацій щодо проведення аудиту;
- недостатня кількість кваліфікованих кадрів, а звідси й неосвоений ринок аудиторських послуг;
- відсутність типових форм документів з аудиту (договорів, висновків тощо);
- комп'ютеризація аудиту тощо.

З огляду на розглянуте можна запропонувати такі шляхи їх подолання та перспективи розвитку:

- 1) провести «детінізацію» економіки України, зі зменшенням обсягів «тіньового» бізнесу значення аудиту зростатиме;
- 2) розробити механізм ціноутворення на аудиторські послуги з врахуванням міжнародного досвіду;
- 3) підвищити престижність аудиторської професії;
- 4) розробити внутрішньофірмові методики аудиту;
- 5) запропонувати типові методики аудиторської перевірки у розрізі галузей їх функціонування;
- 6) скасувати штучно вмонтовані елементів закордонної теорії та практики, які не тільки не мають обґрунтованого змісту, але й суперечать реальним потребам обліковців-практиків;
- 7) удосконалити навчальні плани підготовки обліковців у вищих навчальних закладах, адаптувати їх знання до потреб практики реального життя [3, с. 222].

**Висновки.** З огляду на розглянуте можна узагальнити, що аудит почав розвиватися в Україні порівняно недавно, проте не позбавлений окремих недоліків, зокрема, несформовані умови функціонування, оскільки на теперішній час не існує затверджених національних стандартів аудиту, а запозичення «правил» його розвитку із зарубіжної практики не є достатньо ефективним тому, що не враховані відмінності національної економіки України з іноземними країнами, які використовують цей вид контролю.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Роль В.Ф. Фінансове право: навч. посіб./ В.Ф. Роль, В.В. Сергієнко, С.М. Попова. – Центр учбової літератури, 2011. – 392 с.
2. Закон України «Про аудиторську діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3125-12>. ]
3. Янчева Л.М. Аудит: навч. посіб. / Л.М. Янчева, З.О. Макеєва, Л.О. Баранова, І. В. Янчева, А.І. Кашперська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ <http://lection.com.ua/audit/adt/prichini-viniknennya-i-rozvitku-auditorskoyi-diyalnosti>. ]
4. Жирна Ж. А. Зарубіжний досвід проведення аудиту ефективності. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ <http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/6417/1/foreign%20experience.pdf>. ]
5. Миронова Ю. Проблеми розвитку аудиту в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [ <http://conf-cv.at.ua/forum/19-82-1>. ]

**Семенюк С.О.**, студентка 2 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Стрельбіцький П.А.**, к.е.н., доцент

## **ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ ЯК СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

*У статті розглянуто фінансовий механізм, як один з найголовніших аспектів державного регулювання національної економіки.*

*Ключові слова: фінанси, фінансовий механізм, механізм, планування, держава, фінансові ресурси.*

**Постановка проблеми.** Фінанси є рушійною силою національного господарства. Фінансові відносини в країні можуть успішно розвиватися тільки тоді, коли держава створює сприятливі умови для цього. Для впливу на процес відтворення кожна країна використовує відповідний господарський механізм. Склад і структура господарського механізму визначається рівнем розвитку економіки, історичними та національними особливостями розвитку суспільства. У своїх діях з організації економіки держава і підприємства використовують фінансовий механізм, який є одним із елементів господарського механізму.

**Метою** дослідження є з'ясування сутності фінансового механізму, його структурних елементів, а також розробка шляхів підвищення ефективності функціонування фінансового механізму.

**Аналіз досліджень та публікацій.** За Балабановим І.Т. фінансовий механізм – це система дії фінансових важелів, яка виражається в організації, плануванні й стимулюванні фінансових ресурсів [2]. Цю позицію також поділяє Волкова О.М., яка розглядає фінансовий механізм як систему фінансових важелів впливу на організацію, планування й стимулювання фінансових ресурсів [4]. Схожий погляд й у Ковальова В.В., який також представляє фінансовий механізм як систему організації, планування і використання фінансових ресурсів. Але ще він доповнює це визначення характеристикою складу фінансового механізму, до якого входять: фінансові інструменти, фінансові прийоми і методи, що забезпечують відповідні підсистеми (кадрове, правове, нормативне, інформаційне, технічне й програмне забезпечення) [6].

У свою чергу, Заєць М.Є. характеризує фінансовий механізм як сукупність методів та форм, інструментів і важелів впливу на економічний і соціальний розвиток суспільства в процесі здійснення розподільчих і перерозподільчих фінансових відносин [5]. За Родіоною В.М. фінансовий механізм – це сукупність способів організації фінансових відносин, які необхідні суспільству з метою забезпечення сприятливих умов для економічного і соціального розвитку. Він включає види, форми і методи організації фінансових відносин, способи їх кількісного визначення [9].

**Результати дослідження.** Фінансовий механізм – це сукупність фінансових методів і форм організації фінансових відносин, інструментів та важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства.

Фінансовий механізм стимулює весь процес відтворення: виробництво, розподіл, обмін і споживання. Він забезпечує сприятливі умови для

макроекономічних процесів, а на мікрорівні – сприяє чіткій взаємодії усіх його елементів [7, с. 51].

Перш ніж дати визначення поняттю «фінансовий механізм» розкриємо сутність терміну «механізм». Отже, «механізм» у перекладі з грецької означає знаряддя, машина. В даний час поняття «механізм» є багато змістовним. Під механізмом також розуміють і внутрішній устрій (будову), систему чого-небудь [10].

В економічній літературі досить широко використовується поняття «фінансовий механізм». Але єдиної думки щодо його визначення та взаємодії його складових елементів немає, це є проблемою нашого дослідження. Тому висвітливо основні трактування фінансового механізму.

Щодо досліджень змісту фінансового механізму західними вченими, то його не виділяють як відокремлений об'єкт вивчення, але всебічно і ґрунтовно досліджують фінансові методи впливу на підприємство, державу і суспільство в цілому.

Отже, спільним в представлених трактуваннях фінансового механізму є системний підхід до визначення сутності фінансового механізму, як сукупності форм, методів і важелів управління. У вузькому сенсі система управління може бути представлена як суб'єкт управління, об'єкт впливу (управління) створене і реалізоване суб'єктом відносно об'єкта впливу.

Відповідно до такого розуміння системи управління можна виділити декілька точок зору на об'єкт впливу фінансового механізму. Родіонова В.М. і Заєць М.Є. в якості об'єкта впливу розглядають фінансові відносини, інші – Ковальов В.В., Балабанов І.Т. та Волкова О.М. – фінансові ресурси. Тобто, позиції перелічених авторів вимагають уточнення, пов'язаного з тим, що фінансовий механізм або суб'єкт управління спричиняє кількісний вплив на фінансові ресурси, а якісний – на фінансові відносини [8, с. 180].

Українські вчені Федоров В.М., Опарін В.М. і Огородник С.Я. вважають, що фінансово-кредитний механізм включає дві підсистеми (фінансово-кредитне забезпечення і фінансово-кредитне регулювання).

На наш погляд, всі наведені дефініції фінансового механізму заслуговують уваги. Разом з тим, враховуючи надбання фінансової науки і практики, спробуємо сформулювати найбільш повне та точне визначення сутності фінансового механізму, а саме: фінансовий механізм – це складова частина господарського механізму, яка представляє собою сукупність спеціально розроблених та законодавчо закріплених фінансових інструментів розподілу і перерозподілу фінансових ресурсів, необхідних для досягнення збалансованості у фінансових відносинах та забезпечення соціально-економічного розвитку суспільства.

Щоб розуміти, яким чином та за допомогою яких методів здійснюється розподіл та перерозподіл фінансових ресурсів необхідно мати уявлення про структуру фінансового механізму на макроекономічному рівні.

Слід враховувати, що фінансовий механізм за ринкових умов потребує чіткої взаємодії всіх його складових. Серед них немає таких, якими можна було б знехтувати чи застосувати без взаємозв'язку з іншими складовими [3]. Тому розглянемо детальніше структурні елементи фінансового механізму.

Отже, фінансове планування – діяльність щодо складання планів, формування і використання фінансових ресурсів на рівні підприємств, галузевих структур, адміністративно-територіальних одиниць, держави в цілому. При виконанні фінансових планів виникає потреба в оперативному

управлінні, як діяльності, пов'язаній із необхідністю втручання у розподільчі процеси з метою ліквідації диспропорцій, своєчасного перерозподілу коштів, забезпечення досягнення запланованих результатів. Як при складанні фінансових планів, так і при їх виконанні, а також по закінченні певних періодів, проводиться фінансовий контроль, спрямований на перевірку правильності вартісного розподілу та перерозподілу ВВП і НД за відповідними фондами грошових коштів та їх цільовим використанням.

Здійснення системи розподільчих і перерозподільчих відносин відбувається із використанням методів фінансового забезпечення суб'єктів господарської діяльності, основними з яких є: бюджетне фінансування, кредитування та самофінансування.

Наступним елементом фінансового механізму є фінансове регулювання діяльності, яке відбувається через оподаткування шляхом вилучення частини доходів підприємств і організацій, а також населення спрямування цих коштів у бюджети на державні цільові фонди для задоволення державних потреб.

Конкретними формами здійснення процесів розподілу і перерозподілу створеної вартості є фінансові важелі, до яких відносяться податки, обов'язкові збори, норми амортизаційних відрахувань, відсотки за кредити, фінансові стимули та санкції.

Також, для нормального функціонування фінансового механізму, в його складі фінансових методів і важелів, необхідне відповідне їх нормативно-правове

забезпечення, яке представлено, в першу чергу, Конституцією України, великою кількістю законів, а також підзаконних нормативно-правових актів [11].

Ефективність фінансового механізму визначається взаємозалежним, узгодженим, комплексним функціонуванням усіх його елементів. Основними шляхами для підвищення ефективності функціонування фінансового механізму є:

1) об'єктивна обґрунтованість фінансового механізму, який повинен бути сформований з урахуванням об'єктивних закономірностей розвитку економіки держави;

2) удосконалення правового забезпечення фінансового механізму організації економіки України;

3) використання економіко-математичного моделювання, яке дасть змогу знаходити оптимальні значення фінансового механізму як на мікро- так і на макрорівні, спрогнозувати бажаний результат впливу фінансового механізму на економічні показники держави чи підприємства, вміло і своєчасно використовувати необхідні чинники, надавши їм конкретного числового значення;

4) науково-обґрунтоване фінансове планування й прогнозування обсягів централізованих та децентралізованих фінансових ресурсів, їх розподілу і використання.

**Висновки.** Згідно з отриманими результатами дослідження можна зробити висновок, що фінансовий механізм є одним з найважливіших аспектів економічної діяльності держави. Всі елементи фінансового механізму є складовою частиною єдиного цілого і, в той же час, функціонують відносно самостійно. У зв'язку з цим виникає необхідність постійного узгодження їх діяльності. Таким чином, фінансовий механізм включає комплексну взаємодію фінансових інструментів за допомогою яких забезпечуються оптимальні

параметри формування фінансових ресурсів та максимальна ефективність їх використання для забезпечення економічного розвитку та соціальних потреб громадян. Дотримання зазначених шляхів підвищення ефективності функціонування фінансового механізму є запорукою його успішної реалізації в ході управління фінансами на централізованому і децентралізованому рівнях.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артус М.М. Фінансовий механізм в умовах ринкової економіки / М.М. Артус // Фінанси України. – 2005. – №5.
2. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом? / И.Т. Балабанов. – М.: Финансы и статистика, 1994. – С. 25.
3. Василик О.Д. Теорія фінансів: Підручник / О.Д. Василик. – К.: НІОС, 2000. – 416 с.
4. Волкова О.М. Экономика предприятия: Учебник / О.М. Волкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2000.
5. Заяц Н.Е. Теория финансов: Учеб. Пособие / Н.Е. Заяц, М.К. Фисенко, Т.Е. Бондарь. – 2-е изд., стереотип. – Мн.: Выш. шк., 1998. – С. 142.
6. Ковалев В.В. Финансовый анализ / В.В. Ковалев. - М.: Финансы и статистика, 2000. – С. 50.
7. Ковалюк О.М. Методологічні основи фінансового механізму / О.М. Ковалюк // Фінанси України. – 2003. – №4.
8. Колесова И.В. // Електронний каталог Національної бібліотеки України імені В.І.Вернадського -[http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Management/2007\\_606/28.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Management/2007_606/28.pdf)
9. Родионова В.М. Финансы / В.М. Родионова. – М.: Финансы и статистика, 1993. – С. 12.
10. Словарь иностранных слов. – 18-е изд., стер. – М.: Рус. яз., 1989. – С. 316.
11. Загорський В.С. Фінанси: Навч. посіб. / В.С. Загорський, О.Д. Вовчак, І.Г. Благун, І.Р. Чуй. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання, 2008. – 247 с.

УДК [336:334.012]

**Чавалах К.І.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Чаплінський В.Р.**, к.е.н., асистент

#### **РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

*Визначено що фінанси відіграють важливу роль у розвитку підприємств, зокрема: забезпечують механізм реалізації довгострокових його цілей, забезпечує використання внутрішньо-фінансового потенціалу, створює передумови для стратегічних змін на підприємстві.*

*Ключові слова: фінанси підприємств, фінансові ресурси, комерційний розрахунок, фінансова незалежність, фінансова відповідальність.*

**Постановка проблеми.** Тема фінансів стосовно економічної діяльності підприємств є досить актуальною, тому що ефективне управління фінансами підприємств необхідно удосконалювати та розвивати, а також розробляти нові підходи що враховують особливості трансформаційного періоду економіки України.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питанням про роль фінансів в економічній діяльності підприємств займалися такі науковці та економісти як: А. Линенко, А. Семенов, Ж. Франшон, І. Романе, М. Білик, М. Портер, І. Ансофф, М. Портер, Ж. Франшон, І. Романе, Л. Довгань, М.Д. Білик, О. Європутова, Т. Довгань та багато ін.

**Метою** даного дослідження є визначення сутності та особливостей фінансових активів, а також її вплив на функціонування та загальний розвиток фінансової системи та економіки країни в цілому.

**Результати дослідження.** Фінанси підприємств – це відносно самостійна сфера фінансових відносин, яка має свою специфіку організації та реалізації притаманних фінансам функцій.

Специфіка фінансів підприємств та організацій полягає в тому, що через них мобілізуються кошти й створюються фонди фінансових ресурсів не для подальшого перерозподілу, як це має місце у сфері державних фінансів, а для обслуговування процесу виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг. Оскільки фінанси підприємств безпосередньо пов'язані з рухом грошових коштів, то досить часто поняття «фінанси підприємств» ототожнюється з поняттями «грошові кошти» і «фінансові ресурси» [2, с. 245].

Самі кошти чи фінансові ресурси не розкривають поняття «фінанси», якщо не з'ясувати суті економічної природи останніх. Такими суттєвими загальними властивостями, які лежать в основі фінансів, є закономірності відтворювального процесу та грошові відносини, що виникають між учасниками суспільного виробництва на всіх стадіях процесу відтворення, на всіх рівнях господарювання, у всіх сферах суспільної діяльності. Однак не всі грошові відносини належать до фінансових [4, с. 61–62]. Грошові відносини перетворюються на фінансові, коли рух грошових коштів стає відносно самостійним, а такий процес настає лише тоді, коли відбуваються процеси формування, розподілу, використання грошових доходів та фондів згідно з цільовим призначенням у формі фінансових ресурсів.

Фінансово-економічний стан підприємства – це комплексне поняття, що відображає якісну сторону його фінансово-економічної діяльності та є результатом реалізації усіх елементів зовнішніх і внутрішніх фінансово-економічних відносин підприємства. Фінансово-економічний стан визначається величиною, складом і структурою активів, власного капіталу і зобов'язань [1, с. 274]. У свою чергу, фінанси підприємств — це економічні відносини, що пов'язані з рухом грошових потоків, формуванням, розподілом і використанням доходів і грошових фондів суб'єктів господарювання в процесі відтворення.

Фінансові відносини виникають під час формування, розподілу і використання централізованих цільових фондів і резервів, фінансування цільових галузевих програм, проведення маркетингових досліджень, науково-дослідних робіт, проведення виставок, надання фінансової допомоги на поворотній основі для здійснення інвестиційних проектів і поповнення оборотних коштів [3, с. 236]. Фінанси підприємств як економічна категорія проявляються та виражають свою сутність, свою внутрішню властивість через такі функції: формування, розподіл та використання фінансових ресурсів для забезпечення операційної виробничої та інвестиційної діяльності, для виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом, банками, іншими суб'єктами господарювання; контроль за формуванням та використанням фінансових ресурсів у процесі відтворення. Формування фінансових ресурсів на підприємствах, як уже зазначалося, відбувається під час створення

статутного фонду, а також у процесі розподілу грошових надходжень у результаті повернення авансованих коштів в основні та оборотні фонди, використання доходів на формування резервного та інших фондів. У зв'язку з цим поняття «формування» та «розподіл» доцільно розглядати як єдиний процес у суспільному виробництві.

Утворення грошових фондів завжди передбачає розподіл валових доходів. У свою чергу грошові фонди — це частина грошових коштів, які мають цільове спрямування. До грошових фондів належать: статутний фонд, фонд оплати праці, резервний фонд та ін [4, с.78]. Фінанси безпосередньо не беруть участі у технологічному процесі виробництва, але за їх допомогою здійснюється вартісна оцінка цього процесу, тобто: нараховується амортизація, формується фонд оплати праці, оцінюється розмір витрат обігових коштів, визначаються відрахування до централізованих фондів цільового призначення, інші витрати відповідно до чинного законодавства. У процесі виробництва продукції (робіт, послуг) створюється вартість, величина якої визначається ціною реалізації (продажу) [5, с.157]. Держава, використовуючи фінанси, може істотно впливати на структуру ціни через зміну норм амортизації, відрахувань до Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування, регулювання оплати праці.

**Висновки.** Обсяг виробництва, його ефективність зумовлюють розмір, склад та структуру фінансових ресурсів підприємства. У свою чергу, від величини фінансових ресурсів залежить зростання виробництва та соціально-економічний розвиток підприємства. Наявність фінансових ресурсів, їх ефективне використання визначають фінансове благополуччя підприємства: платоспроможність, ліквідність, фінансову стійкість.

Пошук фінансових джерел розвитку підприємства, забезпечення найефективнішого інвестування фінансових ресурсів набувають важливого значення в роботі фінансових служб підприємства за умов ринкової економіки. У процесі формування фінансових ресурсів підприємств велике значення має структура їхніх джерел. Підвищення питомої ваги власних коштів позитивно впливає на фінансову діяльність підприємств. Висока питома вага залучених та позикових коштів ускладнює фінансову діяльність підприємства та потребує додаткових витрат на сплату процентів за банківські кредити, дивідендів на акції, доходів на облігації, зменшує ліквідність балансу підприємства, підвищує фінансовий ризик. Тому в кожному конкретному випадку необхідно детально продумати доцільність залучення додаткових фінансових ресурсів, задля правильної і раціональної діяльності підприємства.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства: Навч. Посібник/ І.М. Бойчик. – К.: Атіка, 2004. – 480 с.
2. Гриньов А.Р. Організація та управління на підприємстві / А.Р. Гриньов. – Харків.: "ІНЖЕК", 2004. – 329 с.
3. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства: підручник/ С. Ф. Покропивний. – 2-ге вид., перероб та доп. – К., КНЕУ, 2001. – 528 с.
4. Болух А.М. Економічний аналіз: Навч. посібник / М. А. Болух, В. З. Бурчевські Й, М. І. Горбатов; За ред. акад. НАНУ, проф. Чумаченка М. Г. – К.: КНЕУ, 2001. – 540 с.
5. Тарасюк Г.М. Планування діяльності підприємства: Навч. посібник / Г.М. Тарасюк, Л.І. Шваб. – Житомир.: ЖДТУ, 2003. – 580 с.

**Юзвак К.**, студент 5 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лотоцький І.І.**, д.е.н., професор

## **АНАЛІЗ НАКОПИЧУВАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В КОНТЕКСТІ СВІТОВОГО ДОСВІДУ**

*У статті розкрито сутність накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та співвідношення соціальної й економічної складових цієї системи. Досліджено інвестиційний потенціал та проведено порівняльний аналіз складу і структури пенсійних активів зарубіжних країн та накопичувальної системи пенсійного забезпечення України.*

*Ключові слова: накопичувальна пенсійна система, інвестиційна складова, пенсійна схема.*

**Постановка проблеми.** Серед економічних реформ, визначених програмними документами, реформа пенсійної системи є однією з найболючіших, оскільки стосується практично всього населення країни. В процесі побудови трирівневої системи пенсійного забезпечення в Україні найбільш активно обговорюються проблеми соціального забезпечення нинішніх пенсіонерів та модернізації солідарної пенсійної системи у зв'язку зі зростанням дефіциту бюджету Пенсійного фонду, внаслідок чого солідарна система опинилася на краю фінансової прірви. Головною причиною цього явища, на котру дуже рідко звертають увагу, є порушення протягом останніх років об'єктивних законів економічного розвитку через цілковите нехтування основними макроекономічними пропорціями, від збалансованості яких у часі залежать стійкість і фінансова спроможність солідарної системи пенсійного страхування.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання, пов'язані з процесом створення та впровадження накопичувальної системи, знайшли відображення в роботах таких відомих вітчизняних науковців, як І.Ф. Гнібиденко, А.О. Непокучицький, Б.О. Зайсук, О.Б. Зарудний, Б.О. Надточій, К.Д. Окольніков, Р.В. Пічкуров та багато інших.

**Мета статті.** Дослідити співвідношення соціальної й економічної складових накопичувальної пенсійної системи, оцінити інвестиційний потенціал та провести порівняльний аналіз складу і структури пенсійних активів світової й вітчизняної накопичувальних пенсійних систем.

**Результати дослідження.** Накопичувальна система пенсійного страхування (НСПС) включає дві складові: соціальну й економічну. Соціальна складова призначена для додаткового державного пенсійного забезпечення застрахованих осіб – учасників НСПС, економічна – для накопичення, збереження та примноження страхових внесків шляхом розміщення їх у інвестиційні активи, спрямування на розвиток економіки та подальшого управління цими активами. Соціальна функція НСПС почне давати реальний ефект лише після здійснення перших пенсійних виплат, по досягненні пенсійного віку «найстаршою» групою застрахованих осіб.



Другий рівень пенсійної системи – це довготривалий стратегічний проект, розрахований на майбутнє, однак без його впровадження вже сьогодні неможливо провести повноцінну пенсійну реформу, змістом якої є побудова трирівневої пенсійної системи. Водночас не варто недооцінювати побічний вплив упровадження НСПС на соціальні процеси в країні через економічну складову [3, с. 54].

Економічна функція буде задіяна з надходженням першого страхового внеску до другого рівня пенсійної системи та потребуватиме постійної уваги протягом усього часу функціонування НСПС. Окрім того, що пенсійні накопичення НСПС є джерелом майбутніх пенсійних виплат, вони становлять потужний внутрішній ресурс фінансових інвестицій у економіку країни на тривалу перспективу. Разом із тим приплив постійно зростаючих інвестиційних ресурсів на фінансовий ринок активізує всі його сегменти (фондовий, кредитний, грошовий) та приведе до зростання доходності фінансових інструментів, підвищення стабільності окремих сегментів цього ринку, що заохочуватиме громадян до участі й у накопичувальній системі недержавного пенсійного забезпечення (третій рівень пенсійної системи).

У світовій економіці пенсійні фонди, поряд із банками, інвестиційними фондами та страховими компаніями, належать до найбільших інвесторів у акції, боргові зобов'язання та інші фінансові інструменти. На накопичувальну пенсійну систему припадає третина світового інвестиційного потенціалу небанківських фінансових установ.

Оскільки пенсійні виплати з другого рівня базуються на сумі сплачених внесків та інвестиційного доходу, отриманого від інвестування цих внесків, за вирахуванням видатків на оплату послуг надавачів, функція ведення обліку є критично важливою у цьому процесі. В Україні протягом перших двох років функціонування другого рівня функцію адміністрування для усіх учасників цієї системи буде виконувати Пенсійний фонд України (ПФУ). Потім ПФУ також продовжить надавати послуги з адміністрування учасникам, якщо вони не оберуть НПФ для інвестування своїх внесків. У цьому випадку функцію ведення обліку буде здійснювати адміністратор НПФ. Така модель ведення обліку, незалежно від того, чи є вона централізованою, чи децентралізованою, відповідає найкращій міжнародній практиці [2, с. 35].

У деяких країнах, таких як Сінгапур, Китай, Польща, Хорватія та Швеція державна установа виконує функцію ведення обліку для учасників другого рівня. У деяких випадках, здебільшого у країнах з невеликою кількістю учасників, таких як Естонія, і те, що пропонується зробити у Вірменії, уряд укладає угоду з приватною компанією про надання послуг ведення обліку.

Децентралізована модель, коли функцію обліку виконує адміністратор (аналог українських адміністраторів НПФ), є також розповсюдженою. Така модель використовується в Австралії, Угорщині та у багатьох західних країнах. У більшості країн приватні компанії з управління активами займаються інвестуванням внесків учасників другого рівня. Виключення з цього правила зустрічається в Азії, де активами управляє державна установа. Прикладами такого управління є Сінгапур, Китай, В'єтнам та Малайзія. У цих країнах часто піднімається питання, чи інвестуються пенсійні внески з метою максимізації розміру пенсійних виплат учасників, чи пенсійні внески є по суті джерелом фінансування економічного розвитку країни. Ті, хто підтримує таку

модель, обов'язково підкреслять сталий економічний розвиток цих країн, який вони частково віднесуть на рахунок того, що пенсійні активи є доступними для використання урядом у програмах економічного розвитку. Опоненти такої моделі скажуть, що пенсійні виплати учасникам були зменшені із-за низького інвестиційного доходу (меншого за оптимальний).

В інших західних країнах приватні компанії за контрактом здійснюють інвестування активів пенсійних фондів (незалежно від того чи це кошти другого, чи третього рівня). Десять років тому у учасників був дуже невеликий вибір щодо того, куди інвестувати свої кошти. Тільки у декількох країнах, таких як Австралія та Швеція, учасники могли робити активний вибір, яку частку своїх внесків вони хотіли б інвестувати в акції або в облігації, або в інші види інструментів. У більшості випадків люди були змушені інвестувати у так званий «збалансований фонд», який фактично представляє собою суміш різних класів активів (акції, облігації) за вибором Ради фонду [1, с. 32-33].

Сьогодні все більше учасників можуть обирати, який відсоток пенсійних активів вони хочуть інвестувати в певний клас активів, і, навіть, в рамках одного класу активів вони можуть самостійно вирішувати, чи інвестувати на внутрішньому ринку, чи за кордон. Шведська система другого рівня є яскравим прикладом такого інвестування. В Швеції є приблизно 800 різних інвестиційних портфелів, серед яких учасники можуть обирати.

Протягом перших двох років після запровадження другого рівня в Україні буде функціонувати наступна модель. Пенсійний фонд України буде здійснювати адміністрування для усіх учасників другого рівня, а приватні компанії з управління активами, обрані шляхом проведення тендеру, будуть здійснювати інвестування внесків. Рада Накопичувального фонду буде видавати розпорядження компаніям з управління активами, в які види активів, і в якому співвідношенні, вони повинні інвестувати кошти другого рівня. Офіційно це називається інвестиційною декларацією. Від учасників не вимагається самостійно приймати рішення щодо інвестування своїх внесків. Що стосується рівня інвестиційного доходу, учасникам будуть повідомляти середньозважений рівень інвестиційного доходу, отриманий кожною із компаній з управління активами.

Відмінність України від більшості інших країн, де державна установа здійснює ведення обліку, полягає в тому, що в інших країнах, таких як, наприклад, Швеція, Польща та Хорватія, особи можуть самостійно обирати компанію, яка буде інвестувати їхні кошти. Дехто може сказати, що в Україні необхідно відразу надати право учасникам обирати недержавний пенсійний фонд, який буде здійснювати адміністрування та інвестування їхніх внесків.

Деякі українські фахівці вважають, що пенсійна виплата з другого рівня має бути гарантованою. Вони пропонують, щоб у тому випадку, якщо результати інвестиційної діяльності є меншими за оптимальні, ці втрати учасникам відшкодовувались за рахунок держави та/або компаній з управління активами [5, с. 56].

Як свідчить міжнародний досвід, у переважній більшості країн таких гарантій виплат з другого рівня не існує. В Україні учасникам гарантується, що з солідарної системи вони отримають мінімальну пенсію, яка дозволить їм уникнути зубожіння. Гарантовану пенсію з другого рівня запровадила на початку своєї пенсійної реформи Угорщина, але такі гарантії були швидко

скасовані.

Єдина країна в регіоні, яка гарантує виплати з другого рівня — це Польща, де НПФ, у разі отримання доходу від інвестицій на 50% менше, ніж середньозважене значення у всіх інших НПФах, має покрити цю різницю за свій власний рахунок. За всі 11 років функціонування другого рівня пенсійної системи у Польщі зафіксовано лише один випадок реалізації цієї гарантії. Але більшість експертів вважають, що такий вид гарантії не слугує інтересам всіх учасників. Один з наслідків запровадження такої гарантії — це скосування ініціативи інвестиційних менеджерів та дуже подібна структура розміщення активів у різних фондах. На мою думку, запровадження в Україні гарантії виплат з другого рівня пенсійної системи не відповідає кращій міжнародній практиці.

**Висновки.** Підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що створення загальнобов'язкової накопичувальної пенсійної системи дасть початок довгостроковому процесу зменшення пенсійних зобов'язань уряду. Відбудеться скорочення коштів, доступних для фінансування пенсій теперішніх пенсіонерів, і це означає, що все ще будуть необхідні певні короткострокові субсидії.

Функціонування другого рівня повинно підлягати моніторингу як з боку уряду, так і з боку регуляторів для гарантування того, що потреби учасників накопичувальної системи, надавачів послуг та економічні потреби країни будуть збалансовані між суб'єктами, які конкурують між собою.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Гнибіденко І.Ф. Наукові підходи до реформування пенсійної системи в Україні та країнах ЄС / І.Ф. Гнибіденко, А.О. Непокульчицький // Проблеми науки. — 2006. — № 4. — С. 30–38.
2. Пищуліна О.М. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації «пенсійного портфеля»: аналіт. доп. / О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, А. М. Авчухова. — К.: НІСД, 2010. — 104 с.
3. Коваль О.П. Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні: аналіт. доп. / О. П. Коваль. — К.: НІСД, 2011. — 96 с.
4. Надточій Б.О. Платоспроможність Пенсійного фонду // Фінанси України. — 2009. — № 12. — С. 60–71.
5. Окольніков К.Д. Соціальне страхування та пенсійне забезпечення // Фінанси України. 2009. — №1. — С. 56.
6. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду за 2011 рік // Вісник Пенсійного фонду України. — 2012. — №4. — С.10–13.

## СЕКЦІЯ № 5. РОЗВИТОК СФЕРИ ГОСТИННОСТІ В УКРАЇНІ ТА РЕГІОНІ

УДК 338.48 (7/8)

**Брижак Ю.А.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Опря Б.О.**, к.і.н., старший викладач

### РОЗВИТОК ТУРИСТИЧНОГО РИНКУ АВСТРАЛІЙСЬКО-ОКЕАНІЙСЬКОГО МАКРОРАЙОНУ

*В даній статті розглянуто особливості розвитку туристичного ринку Австралійсько-Океанського макрорайону.*

*Ключові слова: туризм, туристичний ринок, рекреація, Австралія, Нова Зеландія.*

**Постановка проблеми.** З розвитком суспільного виробництва, його інтенсифікацією зростає роль організації відпочинку для регенерації та розвитку життєвих сил людини, витрачених у процесі праці. Для цього необхідне сполучення певних умов та ресурсів, а також організація їх використання. Австралія й Океанія є привабливими напрямками міжнародного туризму. У цьому макрорайоні багато видів рекреаційних ресурсів. Природні умови для розвитку рекреації на багатьох островах близькі до ідеальних. Однак значна віддаленість усе ще не дає змогу цьому регіону перетворитися на одну з найпотужніших дестинацій туризму нашої планети.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Аспекти розвитку туристичного Австралійсько-Океанійського макрорайону частково розглянуті в підручниках та навчальних посібниках з рекреаційної географії та туристичних ресурсів світу таких авторів як: П.О. Масляк та І.В. Смаль, але дане питання не повністю досліджене і потребує подальшого вивчення.

**Мета** статті: дослідити та проаналізувати розвиток Австралійсько-Океанійського рекреаційного макрорайону, виявити проблеми та перспективи розвитку.

**Результати дослідження.** Австралійсько-Океанійський макрорайон складається з двох мезорайонів: 1) Австралія та Нова Зеландія; 2) Океанія. До високорозвинених переселенських країн відносять Австралію та Нову Зеландію. Інші держави Океанії є країнами, що розвиваються. ООН включила до переліку найменш розвинутих країн світу 5 країн Океанії: Вануату, Кірібаті, Західне Самоа, Соломонові Острови, Тувалу Клімат на островах океанічний, переважно субекваторіальний та екваторіальний, на півдні — субтропічний та помірний [1, с. 76].

Австралія й Океанія стають усе більш привабливими напрямками сучасного міжнародного туризму. Більша частина населення країни (69 %) зайнята у сфері послуг (туризм, банківська справа, кіноіндустрія, телеіндустрія), яка створює 62 % ВВП.

Проте у цілому економіка країн Океанії залишається відсталою. Для її подальшого розвитку потрібні значні капіталовкладення. Одним із джерел їх

отримання слід вважати розвиток туристської індустрії, яка має необмежені можливості для збільшення міжнародних туристичних потоків [5, с. 165].

В Австралійському Союзі існує більше 1000 охоронюваних територій - резерваціональних парків і парків штатів, які займають у цілому трохи більше 3% території країни. До відомих туристичних атракцій нової Зеландії належать курортні зони Раглан і Кафіа. Окрім пляжно – купального відпочинку, дайвінгу і серфінгу вони приваблюють водоспадом Брідал – Вейл – Фаллс (висота – 60м), мінеральними джерелами Тей – Пуйа – Хот – Спрінгс, карстовою печерою Вайтомо, природним парком Те-Коуту, знаного захоплюючими бердвотчинг-турами. Об'єктами Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО в Австралії є: 1) Великий Бар'єрний риф; 2) Область озер Вілландра; 3) Тасманійські пустощі; 4) Заповідники тропічних лісів Східно-центральної Австралії; 5) Тропічні ліси Квінсленда; 6) Шарк-Бей [2, с.74].

Міста Австралії, незважаючи на невелику історію розвитку, багаті на туристичні атракції. Серед них чільне місце займає столиця країни – Канберра: Австралійський військовий меморіал, Національна галерея Австралії, Національний музей Австралії, Національна бібліотека Австралії, зоопарк, акваріум, Національний музей динозаврів, театри і багато іншого.

Нова Зеландія - одне з найбажаніших місць для проведення відпустки згідно з опитуванням журналу Conde Nast Traveler, що спеціалізується на дорогих подорожах. У 2008 р. Нова Зеландія займала перше місце в цьому опитуванні, в 2009 - опустилася на друге. Нова Зеландія стала першою країною, що почала співпрацю з Google Earth по створенню туристичної карти країни в Google.

У столиці Нової Зеландії Веллінгтоні об'єктами туризму є Національний музей, Національна художня галерея, Морський музей, зоопарк і ботанічний сад. В Окленді (колишня столиця), крім Меланезійського музею, є Військовий музей, Художня галерея, зоопарк і ботанічний сад.

Культура Австралії та Океанії – це поєднання британських поселенців з культурою корінних жителів і переселенців з різних островів Тихого океану. Особливо цікавить туристів багата і розмаїта традиційна культура маорі: неповторне мистецтво вирізьблення по дереву й інших природних матеріалах. Плетиво, мистецтво татуювання, легенди, міфи і сказання, групові танці та бойові ритуали.

Зараз Австралія має високорозвинену економіку, за своїм рівнем зіставну з економікою західноєвропейських країн. В останні роки до одного з перспективних секторів економіки Австралії можна віднести туризм.

У Австралійсько-Океанійському макрорайоні за останнє десятиліття потік туристів збільшився більш ніж на два рази. З кожним роком рекреаційна діяльність, а точніше туристична індустрія, перетворюється у все більш прибуткову діяльність. На Таїті рекреаційно-туристична галузь зайняла друге місце (після експорту кокосового горіха) по надходженню іноземної валюти. На Гавайських островах в цій галузі зайнято більш ніж третина працездатного населення, і вона є більш прибуткова ніж експорт цукрового тростини або бананів [3, с. 54].

Значна кількість острівних країн Океанії існує за рахунок міжнародного туризму. Федеративні Штати Мікронезії, Палау, Фіджі вже тривалий час

асоціюються у західного споживача із туристичним «раєм» - блакитні лагуни з чистою водою і теплим піском пляжів, коралові рифи,ю екзотична флора і фауна манять до себе тисячі мандрівників. Але відсутність на багатьох островах в Океанії постійного населення через нестачу питної води і ресурсів першої необхідності ускладнює розвиток туристичної індустрії. Десятки і сотні кілометрів ідеальних пляжів чекають свого часу.

На заваді інтенсифікації використання потужного природного потенціалу Австралії та Океанії стоїть їх віддаленість від головних споживчих туристичних ринків. Але розвиток круїзного туризму, авіаційного транспорту і цінова політика провідних авіа перевізників з кожним роком все більше нівелюють цей негативний чинник [4, с. 68].

Розвитку туристичного ринку Австралії перешкоджає багато проблем:

по-перше, це значна віддаленість Австралії від головних світових центрів цивілізації і високорозвинених країн. Приблизно, 30% і більше вартості поїздки до Австралії припадає на вартість перевезення. Саме дорожняча перевезень і зупиняє багатьох потенційних туристів, змушуючи вибирати для відпочинку ближчі до свого місця проживання місця;

по-друге, стереотипи про Австралію: поширена думка про те, що в Австралії нічого немає крім кенгуру, коал, акул і пустель.

Однією із тенденцій розвитку туризму в Австралії є використання диких, незайманих цивілізацією територій. Туристів все більше приваблюють малодосліджені райони. Так, популярним є ексклюзивний тур до Центральної Австралії, де можна побачити скелю Айрес Рок, складену з особливих геологічних порід червоно кольору тощо.

**Висновки.** Австралійсько-Океанійський макрорайон має усі необхідні умови для розвитку туризму та рекреаційної діяльності. Наявний значний природній, історичний та культурний потенціал. За останні десятиліття туризм посів чільне місце в економіці країн Океанії та Австралії. Проте, однією з головних перешкод розвитку туристичного ринку все ж є значна віддаленість від основних ринків споживачів даних послуг. Однак ексклюзивність туристичних ресурсів даного регіону робить його конкурентноздатним серед інших туристичних дестинацій.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Александрова А.Ю. Международный туризм: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по геогр. специальностям / А.Ю. Александрова. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 464 с.
2. Масляк П. О. Рекреаційна географія: навч. посіб. / П. О. Масляк. – К.: Знання, 2008. – 343 с.
3. Любіцева О.О. Ринок туристични послуг / О.О. Любіцева. – К.: Альтпрес, 2003. – 435 с.
4. Смаль І. В. Основи географії рекреації та туризму: навч. посіб. / І. В. Смаль. – Ніжин: вид-во Ніжинського державного педагогічного університету, 2004. – 105 с.
5. Стафійчук В. І. Рекреалогія: навч. посіб. / В.І. Стафійчук. – Львів: Знання, 2005. – 259 с.

**Брилінський Д. О.**, студент 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Баженова С.Е.**, д.і.н., професор

## **КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКА ФОРТЕЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТУРИСТИЧНИХ МАРШРУТІВ УКРАЇНИ**

*У статті розкрито туристичний потенціал Кам'янець-Подільської фортеці, висвітлено роль і значення в туристичній галузі. Місце Кам'янець-Подільської фортеці в системі туристичних маршрутів України.*

*Ключові слова: фортеця, пам'ятка архітектури, туристична галузь, туристичний маршрут, Україна.*

**Постановка проблеми.** У багатій історико-архітектурній спадщині України визначне місце належить пам'яткам оборонної архітектури – фортецям, замкам, оборонним храмам, міським укріпленням. Упродовж багатьох століть роль оборонних споруд була провідною в системі міст і містечок. Без перебільшення можна сказати, що від рівня організації оборони залежала доля всіх поселень.

Сьогодні ці оборонні споруди несуть виключно пізнавальний характер, і слугують пам'ятками архітектури. Найвизначнішою фортифікаційною спорудою західної України та Поділля є Кам'янець-Подільська фортеця. Її краса та величність формує постійний інтерес екскурсантів, це в свою чергу змушує туристичні фірми постійно створювати нові та вдосконалювати існуючі туристичні маршрути, що пролягають через місто.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Історія кам'янецької фортеці була і є предметом вивчення багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Лише у понад тридцяти сучасних виданнях знаходимо відомості з історії фортеці. Зокрема, це: Баженова С. [2], Василевський М. [3], Данілов І. [4], Дроздовська Г. [6], Задорожнюк А. [5], Карбовський О. [6], Мунтяну С. [4], Нестеренко В. [1], Осетрова Г. [3], Трубчанінов С. [8], Тараненко А. [8], Терлецький А. [5], Хотюн Г. [4], Шкурко С. [3], а також Л. Станіславська [2], О. Будзей [10], О. Седак [7], Є.Й. Сіцінський [11], І. С. Винокур [8], Є. Пламеницька [7], у творах М.П. Старицького [8], В.П. Беляєва [6], та ряд інших [12].

**Метою** даного дослідження є рекреаційно-туристичний потенціал Кам'янець-Подільської фортеці та її роль у системі туристичних маршрутів Поділля.

**Результати дослідження.** "Квітка на камені" – так говорила про Кам'янець-Подільський Леся Українка. У XV-XVIII ст. це місто було відоме в Європі як "оплот християнства", "вежа, зведена рукою Божою" і донині є справжнім музеєм під відкритим небом [10].

Обставини заснування Кам'янця залишаються предметом дискусії. Археологічні розкопки відправляють нас в епоху льодовиків та мамонтів, а сучасні версії переконують, що центральна частина міста збудована за ознаками римської метричної системи. Першу писемну згадку про поселення знаходимо у вірменському джерелі від 1063 р. [12] Так чи інакше, але люди віддавна змогли оцінити очевидні переваги вигідного географічного

розташування міста. Посередницька торгівля між Сходом та Заходом вабили до Кам'янця - Подільського вірменських і єврейських купців. Їх громади, оселившись у місті, створили власні ділянки. Сьогодні, маючи непоганий промисловий потенціал, місто бурхливо розвивається як туристичний центр [9].

Та найбільша перлина Кам'янця – це Старий замок, побудований на скелястому півострові та з'єднаний із містом Замковим мостом. Деякі історики вважають, що міст зведено даками ще на початку нашої ери для оборони під час римо-дакійських війн. З того часу стіни замку пережили чимало битв. Втім, нині Фортеця радо вітає гостей, і єдині баталії, що тут відбуваються, – це добре організовані лицарські турніри та інші фестивалі якими славиться місто [14].

Беручи до уваги стрімкий розвиток туристичного бренду міста та його популяризацію не тільки на внутрішньому ринку, а й на міжнародних туристичних форумах, – туристичні оператори активно створюють нові маршрути, до яких входить і Кам'янець з його більш ніж 130-ма архітектурними пам'ятками, та однією із найвизначніших – Кам'янець-Подільська фортеця [13].

Кам'янець-Подільський включають у такі найбільш популярні туристичні тури:

- «Перлини Поділля»  
Кам'янець - Подільський – Хотин – Чернівці – с. Завалля (печера "Атлантида")
- «Замки Поділля»  
Київ – Кам'янець-Подільський – с.Кривче (Кришталева печера) – Хотин – Київ
- «Королівський Кам'янець»  
Київ – Кам'янець-Подільський – Хотин – Чернівці – Меджибіж – Київ
- «Краса Поділля»  
Львів – Кам'янець-Подільський – Хотин – Кривче – Більче Золоте – Львів
- «Кам'янець, Хотин і Бакота»  
Львів – Кам'янець - Подільський – Бакота – Хотин – Львів.
- Львів – Скала-Подільська – Кам'янець-Подільський – Хотин – с.Кривче (Кришталева печера) – Львів

Отже, фортеця у Кам'янці–Подільському – це безцінне історичне надбання епох. Наразі, фортеця є впізнаваною візитівкою не лише Хмельниччини, а й України в цілому. Вік оборонної споруди, її гармонійне сплетіння із ландшафтними сегментами, постійне оновлення розважальних туристичних атракцій, тематичних фестивалів – усе це, безпосередньо формує позитивний імідж Кам'янця – Подільського на міжнародній арені.

**Висновки.** Таким чином, Поділля є одним з найбільш туристичних регіонів країни завдяки потужному історико-культурному потенціалу, який є вигідним для розвитку культурно-пізнавальної рекреації та туризму України загалом. Кам'янець-Подільська фортеця як один із провідних сегментів формування рекреаційно-туристичного потенціалу міста має безпосередній зв'язок із туристичними маршрутами України. Туристичні оператори



включають її до маршрутів, адже ця оборонна споруда є перлиною фортифікаційного мистецтва Поділля.

Сьогоднішній туристичний ринок – це розгалужена система зв'язків, завдяки яким здійснюється процес перетворення туристсько-екскурсійних послуг у економічний фактор. Відтак, туристична галузь з кожним роком набирає більшої актуальності в розвитку економічного потенціалу України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кам'янець-Подільський державний історичний музей-заповідник: перші 125 років / В.С.Травінський, Р.В. Йолтуховський, В.А. Нестеренко, В.М. Волкова. // ПП Мошак М.І. – 2015. – С. 73.
2. Баженов Л.В. Музей і Поділля / Л.В. Баженов, С.Е. Баженова, Л.П. Саніславська. // Борщівська районна друкарня Тернопільського облполіграфвидаву. – 1990.
3. Василевський М. Виявлено Чорну башту Старої фортеці / М. Василевський // День. – 2007. – 20 верес. – С. 2.
4. Данілов І. Фортеця – 100 років тому / І. Данілов // Фортеця. – 1996. – 20 груд.
5. Задорожнюк А. Казанський собор у Кам'янці-Подільському: (іст. довідка) / А. Задорожнюк, С. Копилов, М. Петров. – 2-е вид., допов. – Кам'янець-Поділ., 2008. – 51 с
6. Карбовський О. До проблеми використання пам'яток фортифікації Кам'янця-Подільського / О.Карбовський // Проблеми регенерації історичної забудови заповідних територій населених пунктів України: матеріали наук.-практ. конф. – Кам'янець-Поділ., 1994. – С. 91–92.
7. Пламеницька Є. Нова концепція формування системи фортифікацій Кам'янця-Подільського в аспекті вивчення віку міста / Є. Пламеницька, О. Пламеницька // Міжнародна конференція з проблем охорони фортифікаційних споруд в Україні: матеріали. – Кам'янець-Поділ., 1993. – С. 22–24.
8. Сіцінський Є. Оборонні замки Західного Поділля XIV-XVII ст.: (іст.-археол. нариси) / упоряд. С.В. Трубочанінов; передм.: І.С. Винокур, С.В. Трубочанінов. – Кам'янець-Поділ.: Центр Поділлязнавства, 1994. – 96 с. – Репринт. вид.
9. Кам'янець-Подільський [Текст] : туристичний путівник / авт. тексту О. Пламеницька [та ін.] ; наук. ред. О. Пламеницька. – Л. : Центр Європи, 2003. – 319 с.
10. Будзей Олег. Вулицями Кам'янця-Подільського. — Львів, 2005. — С. 89—97.
11. Сецинский Е. Город Каменец-Подольский: Историческое описание. – Киев, 1895. – С. 87.
12. Історія Кам'янець-Подільської фортеці [Електронний ресурс] // Кам'янець-Подільський історичний. – 2012. – Режим доступу: <http://kphistory.com.ua/istoriya-kamyanets-podilskoj-fortetsi/>
13. Перелік пам'яток архітектури і містобудування [Електронний ресурс] // НІАЗ "Кам'янець". – 2012. – Режим доступу: [http://niazkamenec.org.ua/info/perelik\\_pamyatok.shtml](http://niazkamenec.org.ua/info/perelik_pamyatok.shtml)
14. Мацьків О. Куди поїхати? Кам'янець-Подільська фортеця [Електронний ресурс] / Остап Мацьків // Стежками.com. – 2011. – Режим доступу: [http://stezhkami.com/places/44\\_kam\\*janec-podilskyu](http://stezhkami.com/places/44_kam*janec-podilskyu)

**Базюк Д.**, студентка Кам'янець-Подільського відділення  
КФЕК НУ ДПС України  
Науковий керівник: **Коцюба І.В.**, викладач

## **ЕНОГАСТРОНОМІЧНИЙ ТУРИЗМ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

**Постановка проблеми.** Стабільна позитивна динаміка розвитку туризму у світовому масштабі, його значний вплив на зайнятість населення, формування малого і середнього бізнесу, сприяння соціально-економічному розвитку регіонів дає підстави розглядати туристичну галузь як важливий чинник відновлення національної економіки України, реформування транспортної, комунальної, інформаційної та сервісної інфраструктури, удосконалення інвестиційної та соціальної політики. Одним із перспективних напрямів розвитку ринку туристичних послуг є еногастрономічний туризм.

**Результати дослідження.** Еногастрономічний туризм – це нова філософія подорожей з метою пошуку незвіданих смаків та автентичних кулінарних традицій. І в цьому контексті саме характерні страви та вина регіону виступають провідником між шукачем і певною географічною областю, її культурою і її цінностями, пов'язаними з цією землею і збережені багатьма поколіннями. Еногастрономічний туризм є свого роду тематичним туризмом. Об'єднання культурних, промислових, екологічних та соціальних аспектів, еногастрономічний туризм містить у собі ознайомлення з оригінальними технологіями приготування страв і напоїв, а також і традицій їх споживання.

В Україні є регіони для такого туризму. Закарпатська область має у своєму розпорядженні великі туристичні можливості та ресурси для організації тематичних еногастрономічних турів, пов'язаних з культурою вирощування винограду, виробництвом вина та його вживанням, а також вживанням страв національної кухні.

Провідними районами виноградарства та виноробства у Закарпатті є Берегівський, Мукачівський, Ужгородський та Виноградівський. Від більшості розвинених виноробних регіонів Закарпаття відрізняється тим, що тут майже немає потужних заводів, виноробство регіону представлено маленькими приватними виноробнями, де зазвичай вино виробляють за стародавніми технологіями, а гостей зустрічає і супроводжує сам господар, він же головний винороб.

Попитом користуються екскурсії на найбільші виноробні заводи регіону – «Леанка» та «Чизай», Ужгородський коньячний завод з дегустацією їх фірмової продукції – вин «Трамінер», «Троянда Закарпаття», «Леанка», «Мюллер Тургау», коньяків «Ужгород», «Тиса» та ін.

Одним з найбільших виробників вина у регіоні є агропромислова фірма «Леанка» (з угорської – дівчинка), яка працює з 1992 року і має повний цикл виробництва вин. Для популяризації винної продукції ДП АПФ «Леанка» пропонує відвідати історичні винні підвали в смт. Середнє Ужгородського району, які є пам'яткою архітектури XVI століття і яким у 2015 році виповнюється 454 роки. Середнянські винні підвали занесені ЮНЕСКО до десятки кращих винних підвалів Європи. Гостям пропонують цікаву

екскурсію, дегустацію високоякісних середнянських марочних, десертних і витриманих вин та страви національної кухні.

Традиційний виноробний регіон Закарпаття пропонує унікальний туристичний продукт – винний шлях Закарпаття. У програму входить екскурсія по мікрорегіонах, пов'язаних з культурою вирощування винограду і виробництвом вина, огляд пам'яток історії виноробства та виноградарства, що містить численні легенди та артефакти, проживання в замських садибах, участь у мальовничому і яскравому святкуванні зборі врожаю винограду, а також різні дегустації у близько 50 дегустаційних залах сімейних виноробних підприємств, з наступною покупкою вин.

А досліджуючи кухню Закарпаття потрібно зауважити таке явище як взаємопроникнення та інтерпретація українських, угорських, польських, австрійських, єврейських, словацьких, німецьких та циганських впливів. Увібравши в себе цей екзотичний коктейль звичаїв, технологій та рецептів, кухня Закарпаття стала феноменом на цілому западноєвропейському просторі.

Зокрема на Закарпатті презентовано «Гастрономічний туристичний шлях», який представляє традиційні страви Закарпаття, кухню національних меншин. Турист зможе вибрати український, угорський, циганський, німецький, єврейський, словацький гастрономічний маршрут.

Однак, власне вина з їжею туристові замало, і він ще прагне видовищ. У такому випадку проведення етнофестивалів буде більш повно відповідати потребам споживача. За прикладом європейських країн (Чехії, Угорщини, Шотландії, Франції, Італії, Іспанії) в Україні вже стало доброю традицією займатися організацією еногастрономічного туризму, який проявляється у проведенні щорічних фестивалів чи тематичних турів.

Такі «смачні» події привертають увагу щоразу більшої кількості учасників і мають за мету – ознайомлення з національними етнокулінарними традиціями. Кожен турист може відвідати стилізовані заклади харчування, взяти участь у еногастрономічних фестивалях, майстер-класах з приготування певних страв тощо. Протягом останніх років у Закарпатському краї започатковано і проводяться численні винні фестивалі: «Червоне вино» (м. Мукачеве, січень), «Біле вино» (м. Берегове, квітень), «Сонячний напій» (м. Берегове, травень) і фестиваль молодого вина «Закарпатське Божоле» (м. Ужгород, жовтень). Також на Закарпатті проводяться гастрономічні фестивалі (їх понад 30 протягом року) їх представляють заклади регіону, які змагаються у найкращому приготуванні страв.

**Висновки.** Отже, серед сучасних туристів зростає частка тих, хто шукає можливість додати своєму відпочинку більше свята і задоволення з точки зору культури відкриття нових гастрономічних відчуттів в поєднанні з вишуканими винами. Тому, впевнено можна стверджувати, що еногастрономічний туризм хоч і доволі новий вид туризму, але він стоїть на міцному підґрунті, що в подальшому буде тільки сприяти його розвитку. Організація еногастрономічних турів потребує чіткого планування, організації, сил та коштів. Проте все це виправдовує себе, адже еногастрономічний туризм є досить перспективним напрямом розвитку туризму в Україні, зокрема на Закарпатті. Таким чином, основним в еногастрономічному туризмі – це поєднання традицій, дегустації страв традиційної місцевої кухні, вина та видовищного дійства.

### СПИСОК ВИКОРАСИАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про туризм». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр>
2. Басюк Д.І. Теоретичні і прикладні основи формування дестинацій винного туризму: монографія. / Д.І. Басюк. – Кам'янець-Подільський : ПП Д.Г.Зволейко, 2014. – 272 с.
3. Божук Т. І. Сучасний стан і перспективи розвитку винного туризму (на прикладі Закарпатської області) / Божук Т. І., Прокопчук Л. А. // Туристична індустрія : сучасний стан та пріоритети розвитку : Матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Луганськ, 28-29 квітня 2011 р.) / Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. – Вип. 6. – Т. 2. – Луганськ : ДЗ “ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2011. – С. 171–177.
4. Кляп М.П. Сучасні різновиди туризму : навч. посіб. / М.П. Кляп, Ф.Ф. Шандор. – К.: Знання, 2011. – 334 с.
5. Сенік Л.Я. Конкурентні переваги гастрономічного туризму у м. Львові / Сенік Л.Я. // Стратегія розвитку туризму в XXI столітті у контексті вирішення глобальних проблем сучасності : Зб. матер.міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 27-28 березня 2014 р.) / Львів : ЛІЕТ, 2014. – С. 459–464.

УДК: 330.341.1:332.1(477.43)

**Грібов О.В.**, студент Кам'янець-Подільського коледжу харчової промисловості НУХТ

Науковий керівник: **Толстопятова Д.Г.**, к.е.н., викладач

### ІННОВАЦІЯ В КАМ'ЯНЦІ-ПОДІЛЬСЬКОМУ

Електромобіль — автомобіль, що приводиться в рух одним або декількома електродвигунами з живленням від акумуляторів або паливних елементів тощо, а не двигуном внутрішнього згорання. Електромобіль слід відрізняти від автомобілів з двигуном внутрішнього згорання і електричною передачею і від тролейбусів. Підвидами електромобіля вважаються електрокар (вантажний транспортний засіб для руху на закритих територіях) і електробус (автобус з акумуляторною тягою) [1, с. 154–164]

Кам'яничани та гості міста, які завітали на відкриття туристичного сезону, вперше на екскурсію до Старого міста поїхали екологічним транспортом.

Екотранспорт – не новинка для України. Такі автомобілі вже є у Вінниці, Львові, Одесі, Кам'янці-Подільському. Прогулянки є доволі приємними: електромобілі їздять щодня, з ранку до пізньої ночі. Після шостої години буде ще цікавіше, адже вмикатиметься підсвітка. Екскурсійні авто працюють до останнього клієнта [2, с. 475–482]

Маршрут починається перед мостом до Старого міста і охоплює все місто з заїздом до замку. Триватиме екскурсія (вартістю у 100 гривень) півтори години" [3, с. 23–258].

Першими на екскурсію екологічним транспортом поїхали представники Асоціації міст України. За словами мера Кам'янця-Подільського Михайла Сімашкевича, така новинка сприятиме тому, що місто відвідає ще більше туристів.

«Відтепер кам'ячани і гості можуть оглядати панорами Кам'янця та відвідувати історичні місця на новому транспорті – електромобілях. Офіційно екскурсійні авто запустили 25 квітня під час відкриття туристичного сезону», – повідомляє прес-служба Кам'янець-Подільської міської ради [4, с. 352–368].

Електромобілі мають певні переваги над звичним транспортом: відсутність шкідливих викидів, нижчі витрати на експлуатацію, простота конструкції і управління [5, с. 115–134].

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економічна теорія: Підручник / За ред. В.Д. Базилевич – 3-тє вид., перероб. і доп.-К.: Знання-Прес, 2004 с.-615
2. Слюсаренко О.Р., Огородніков Д.Д., Наконечний В.Л. Словник підприємця – НАН України, 1999. – 196 с.
3. Лозовський Л.Ш., Райзберг В.А., Ратновський А.А. Універсальний бізнес-словарь.
4. Мала гірнича інцеклпедія / За ред. В.С. Білецького. – Донецьк: Донбас, 2004. – 966-7804-14-3.
5. Економічна енциклопедія в трьох томах. – Т.1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп.ред.) та ін. – К.: ВЦ Академія, 2000. – 864 с.

УДК 796.5:338.48-6:615.8

**Гриценко А.К.**, студентка 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Опря Б.О.**, к.і.н., старший викладач

#### СПОРТИВНИЙ ТУРИЗМ ЯК ЗАСІБ РЕКРЕАЦІЇ

*У статті розглядається роль спортивного туризму в рекреаційній діяльності людини та основний зміст понять «рекреація» та «здоров'я людини». Проведений аналіз природних ресурсів України для проходження походів з масових видів спортивного туризму: пішохідний, водний, велосипедний.*

*Ключові слова: спортивний туризм, рекреація, здоров'я людини, пішохідний, водний, велосипедний.*

**Постановка проблеми.** Рекреаційно-оздоровчий туризм поєднує функції повноцінного відпочинку та оздоровлення людини. Основу різних форм рекреаційно-оздоровчого туризму становлять природні способи активного пересування місцевістю – ходьба, гребля, їзда на велосипеді, ходьба на лижах тощо. Відповідно, залежно від умов і засобів пересування найбільш розповсюдженими є такі форми рекреаційно-оздоровчого туризму: пішохідний, водний, велосипедний, лижний, кінний. Під час подорожей і походів, туристи знайомляться з країною, її людьми, їх життям і національною культурою. Вони розширюють і поглиблюють свої знання в галузі ботаніки, зоології, географії, геології, метеорології і астрономії, сільського і лісового господарства, історії і культури. Спортивний туризм є одним з ефективних засобів задоволення рекреаційних потреб сучасного туриста.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Різні аспекти та проблеми розвитку спортивного туризму знайшли висвітлення в працях різних науковців, таких як: Ю.А. Грабовський, О.В. Скалій, Т.В. Скалій, О.А. Грішнова, однак дана тема потребує подальшого дослідження.

**Мета** статті: дослідити та проаналізувати сутність спортивного туризму та розкрити основні його види.

**Результати дослідження.** На сьогоднішній день існує багато підходів щодо класифікації туризму. Сучасний туристичний ринок постійно бориться за клієнта та створює інноваційний туристичний продукт, що призводить до появи нових видів туризму.

Залежно від категорій осіб, які здійснюють туристичні подорожі існують такі види туризму:

- дитячий;
- молодіжний;
- сімейний;
- для осіб похилого віку;
- для інвалідів.

Зрозуміло, що мета таких подорожей буде різною. Так, для дитячого туризму найбільш доцільними мають бути подорожі з культурно-освітньою, оздоровчо-лікувальною або спортивною метою. Що стосується молодіжного туризму, то найбільш часто подорожі проводять з спортивною та культурно-освітньою метою. Мета сімейного туризму – оздоровчо-лікувальна, культурно-пізнавальна, релігійна та спортивна. Особи похилого віку здійснюють, в основному, подорожі оздоровчо-лікувальні, релігійні, культурно-пізнавальні.

Спортивний туризм має за мету спортивне удосконалення в подоланні природних перешкод. Це означає удосконалення всього комплексу знань, умінь і навичок, фізичної підготовленості, необхідних для безпечного пересування людини по місцевості. Для реалізації спортивної мети здійснюють подорожі, насичені природними перешкодами, що дає змогу класифікувати їх як спортивні походи. За участь у спортивних походах можуть присуджуватися спортивні розряди тощо. [1, с. 46].

Туристичні походи поділяють на «походи вихідного дня», походи 1-3 ступенів складності та категорійні походи 1-6 категорій складності. Окремими напрямками пішохідного туризму є «легка хода» і бекпекер. Відмінною рисою «легкої ходи» є мандрівник, який самостійно планує і здійснює подорожі за мінімальний кошт, не користуючись послугами туроператорів, дорогих готелів, перевізників і т. п. Термін бекпекер відносно новий та вказує на людину, що мандрує світом з рюкзаком за спиною, де носить всі свої необхідні речі. Бекпекери — живуть в хостелах та гестхаузах. Є тип бекпекера-хіпі — ці не дуже то й охайні, живуть в тих же гестах, або палатках, їх подорожі набагато економніші і триваліші [4, с. 8].

Пішохідні туристські спортивні походи можна проводити в усіх регіонах України. Одночасно слід зазначити, що територія має рівнинний рельєф і на ній майже відсутні істотні природні перешкоди, що обумовлюють категорію складності спортивних пішохідних маршрутів. Через це у більшості регіонів України можливо здійснювати спортивні походи лише до I категорії складності включно, а походи II та III категорії можуть здійснюватися тільки в Українських Карпатах. Погодні умови дозволяють здійснювати пішохідні

мандрівки у рівнинних районах України з березня по листопад, а при сприятливих умовах і протягом всього року [2, с. 39].

До водного туризму відносяться подорожі по річках або озерах на туристських суднах, таких як байдарки, надувні човни і катамарани, плоти, котрі не обладнанні двигунами.

Україна має багато річок, озер і водосховищ, її територія омивається двома морями. Існують і підземні водостоки в печерах, які простягаються на сотні кілометрів і майже недосліджені. Густота річкової мережі в різних регіонах суттєво відрізняється, що зумовлено кліматичними особливостями і характером рельєфу. Наша держава володіє великим потенціалом у розвитку водного туризму, основою якого є 163 річки довжиною понад 100 км. Практично безмежні можливості відкриваються у розвитку водних мандрівок з Європи через Дунай і притоки Вісли до Дніпра, Дністра, Південного Бугу тощо. [2, с. 45].

За всім комплексом природних умов для організації водного туризму (похилом русла, сезонним режимом, особливостями течії, наявністю природних перешкод і складністю у їх подоланні тощо) річки України поділяються на три групи: річки низовин, річки височин, річки гірських районів. З погляду їх використання з метою водного туризму кожна з трьох груп має власну туристично-спортивну складність [1, с. 72].

Гірські річки Карпат належать до третьої групи. Найбільш освоєні туристами праві притоки Дністра: Черемош, Білий Черемош, Чорний Черемош, Стрий у Передкарпатті й Тиса з притоками на Закарпатті. Розвиток техніки водного туризму і збільшення її масштабів привели до освоєння приток Черемошу Бистреця, Пробійної, верхів'їв Пруту і приток Стрия. Карпатські ріки долаються на катамаранах, байдарках, плотах. Можливе відновлення мистецтва плотогонів, тепер переважно з туристичною метою.

У велосипедному туризмі здійснюються походи, як правило, на досить значні відстані на велосипедах. Ці походи можуть здійснюватися в різних природних районах, часто вони прив'язані до дорожньої сітки, однак в складних велопоходах використовується і бездоріжжя [5, с. 263].

Велосипедний туризм має деякі особливості в порівнянні з іншими видами туризму. Це, перш за все, велика інтенсивність руху і, як наслідок, велотурист встигає побачити набагато більше ніж, наприклад, піший турист. Велотурист для подорожі використовує більш складну техніку – велосипед, а велосипедна група і кожен її спортсмен окремо, є учасником дорожнього руху, і зобов'язаний дотримуватися правил дорожнього руху.

Велосипедні подорожі є захоплюючим виглядом активного відпочинку, який дарує багато несподіваного, а інколи – до цих пір небаченого, оригінального, виняткового. Для велосипедних походів I і II категорії складності (к.с.) кожна область України є унікальною та дивовижною [6, с. 12].

**Висновки.** Таким чином, основними завданнями спортивно-рекреаційного туризму є: гармонійний фізичний розвиток людини; зміцнення здоров'я та попередження захворювань; забезпечення повноцінного відпочинку людей різного віку та професій; підтримання високої працездатності; досягнення активного творчого довголіття.

Для організації рекреаційного туризму територія повинна володіти природними та лікувальними ресурсами. На території України існує достатня

кількість природних ресурсів. Тому пішохідний, водний та велосипедний види туризму є ефективними засобами рекреації сучасного туриста та мають великий потенціал на сучасному турринку.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грабовський Ю.А. Спортивний туризм. Навчальний посібник / Ю.А. Грабовський, О.В. Скалій, Т.В. Скалій. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2008. – 304 с.
2. Грішнова О.А. Туризм і рекреація як чинники людського розвитку / О.А. Грішнова // Матеріали доповідей учасників другої науково-практичної конференції «Інформаційні технології в управлінні туристичною та курортно-рекреаційною економікою» (15-16 вересня 2006 року, Бердянськ) – Бердянськ: АУІТ «АРИУ», 2006. – 245 с.
3. Закон України «Про туризм». – Київ: Відомості Верховної Ради України, 2001. – №32.
4. Культура досуга / В.М. Пича, И.В. Бестужев-Лада, В.М. Димов и др. – Киев, 1990. – С.8-15.
5. Москалец Т.В. Туризм, как рекреационный потенциал страны / Т.В. Москалец // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т.Г. Шевченка. Вип. 98.,Т.І., Серія: педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт. – Чернігів: ЧДПУ, 2012. – С. 262-266.
6. Булашев А.Я. Спортивный туризм. / А.Я. Булашев, М.В. Тонкошкур. – Харьков: ХДАФК, 2009. – 120 с.

УДК 338.48 — 32 (477)

**Жук О.А.**, студентка 6 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Опря Б.О.**, к.і.н., старший викладач

#### СУЧАСНІ УМОВИ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЕКСКУРСІЙНОЇ СПРАВИ В УКРАЇНІ

*У статті розкрито значення краєзнавчо-екскурсійної справи у національно-культурному відродженні України, її розвиток упродовж становлення нашої держави.*

*Ключові слова: екскурсія, краєзнавчо-екскурсійна справа, мандрівка, туризм, історичний етап.*

**Постановка проблеми.** Вагомого значення в розвитку країни набуває вивчення та осмислення загальних закономірностей і складових частин культурного будівництва, серед яких чільне місце займає краєзнавчо-екскурсійна справа. У зв'язку з цим, стає необхідним наукове узагальнення досвіду розвитку краєзнавчо-екскурсійної справи з моменту її зародження до набуття Україною незалежності, з урахуванням усіх позитивних та негативних моментів.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питаннями розвитку екскурсійної справи України займалося немало дослідників, а саме: Р.А. Дьякова («История экскурсионного дела в СССР»), В. Дворніченко «Развитие туризма в СССР



(1917-1983)», Л.М. Логінова і Ю.В. Рухлова «История развития туристско-экскурсионного дела», В.К. Федорченко і О.М. Костюкова «Історія екскурсійної діяльності в Україні», однак дана проблема потребує подальшого дослідження.

**Мета** статті: розкрити умови та особливості розвитку екскурсійної справи України у різні історичні періоди її становлення.

**Результати дослідження.** Екскурсія (від латинського «excursio» — поїздка) є невід'ємною складовою туризму. [4, с.7]. У російську мову це слово проникло у ХІХ столітті, і спочатку означало «вилазка, воєнний набіг», потім — «вилазка, поїздка». Пізніше відбулась видозміна цього слова за типом імен на «ія» (екскурс + ія). [3]

Екскурсійна справа пройшла великий історичний шлях, перш ніж досягти свого сучасного стану. У різні історичні періоди розвитку нашої країни екскурсії виконували різні завдання. Історія екскурсійної справи в Україні налічує понад 200 років. Вона є органічною частиною історії, культури нашої країни, її історичних етапів. Вона показує, як розвивалася національна самосвідомість, культурний рівень суспільства в той чи інший історичний період. У зв'язку з цим історію розвитку екскурсійної справи можна розділити на етапи.

Перший етап припадає на другу половину ХVІІІ — п. п. ХІХ ст. Це був період, коли в Російській імперії зароджувалось підприємництво, зміцнювались визвольні ідеї. У цей час починають проводитися перші екскурсії, екскурсійні прогулянки для учнівських груп у природу, до поміщицьких мануфактур, майстерень ремісників та інших підприємств. Ініціаторами таких екскурсій-прогулянок виступали педагоги-просвітителі.

Другий етап (середина — к. ХІХ ст.) відбувався в умовах поживлення суспільно-політичного руху, звернення інтелектуальних кіл до інтересів народу, його життя. Тому в цей період екскурсіям надавалось значно більшого значення, насамперед, науковим і освітнім. Запровадженню освітніх екскурсій в Україні значною мірою сприяло вивчення демократичною українською інтелігенцією кращого досвіду у цій справі низки європейських держав, просвітителі яких вважали прогулянки та екскурсії учнів важливою формою навчання (тобто вихід за межі класичного схоластичного уроку).

Третій етап (90-ті рр. ХІХ ст. — 1918 р.). ознаменувався зародженням організаційних засад у розвитку екскурсійного руху. Усвідомлюючи виняткове значення краєзнавчої роботи для виховання учнів, українські школи та гімназії почали впроваджувати її в позакласний навчально-виховний процес, проводили мандрівки й екскурсії по рідному краю. [4, с.9] Найпоширенішими екскурсіями, що організовувалися, були екскурсії у природу, історичні екскурсії, паломницькі, літературно-мистецтвознавчі, виробничі екскурсії. Організаторами екскурсійної діяльності на той час були видатні громадські діячі. [4, с.13]

Четвертий етап (1919 — 1927 рр.). У цей час розгортався масовий науково-екскурсійний рух, що сприяв розвитку вітчизняних традицій екскурсійного обслуговування. Екскурсійна робота визначалася однією з основних у мережі політичної освіти та вихованні трудящих мас і займала важливе місце в культурному будівництві країни. В 20-30-ті рр. екскурсійною роботою організаційно керували чимало структур, які почали працювати на

задоволення ідеологічних вимог партійного керівництв, почала розроблятися «науково-революційна та виробнича» тематика екскурсій.

П'ятий етап (1928-1941 рр.). Цей період пов'язаний з утворенням перших радянських туристичних організацій: Українське Екскурсійне Товариство, ВАТ «Інтурист», Всеукраїнське товариство пролетарського туризму і екскурсій (Укртуре), Центральна дитяча екскурсійно-туристська станція, Центральне туристсько-екскурсійне управління (ЦТЕУ). У 30-х рр. туристсько-екскурсійна діяльність стає одним з найважливіших напрямків діяльності радянських профспілкових організацій. [4, с.122]

Починається шостий етап (1946-1968 рр.), для якого характерні відбудова та реконструкція екскурсійних установ, історичних міст після Другої світової війни, зростання їхньої матеріально-технічної бази, розширення мережі екскурсійних об'єктів. Після Другої світової війни у західних областях України на екскурсійну справу посилюється ідеологічний тиск, вимагалось проводити екскурсії без будь-якого прояву націоналізму.

Сьомий етап (1969-1986 рр.) — це період посилення екскурсійної роботи, що було викликано умовами суспільно-політичного життя України, в якому відбувалися серйозні зміни. У 60-х рр. ХХ ст. з'являється інакодумство, похитнулася ідейна монолітність, якої протягом останніх років так домагалися державно-політичні структури.

Восьмий етап (1987 — 1990-ті рр.). Цей період визначається як перехідний. Екскурсійні установи переходять на самофінансування та госпрозрахунок. Починаючи з 1991 р. екскурсійна справа переживала «велику руїну». Все це продовжувалося близько п'яти років. Екскурсійна справа починає будуватися на інших засадах. Змінюється й тематика екскурсій. Відбувається повний відхід від історико-революційної, ленінської, партійно-комсомольської, атеїстичної тематики до історико-краєзнавчої, релігієзнавчої.

Наприкінці 90-х рр. ХХ - на п. ХХІ ст. (сучасний етап) в Україні відбуваються певні зрушення і в сфері екскурсійної діяльності. Починає активізувати екскурсійну діяльність ЗАТ «Укрпрофтур», створене у 1991 р. З моменту проголошення незалежності молода українська держава впевнено встала на шлях розбудови власної туристичної галузі. За пройдений час туризм переорієнтувався з частини народногосподарського комплексу колишнього СРСР у високорозвинену галузь, що відповідає сучасному стану ринкового середовища, вимогам ефективного використання наявних туристських ресурсів. [4, с.143]

У прийнятому у вересні 1995 р. Законі України «Про туризм» подані окремі положення щодо екскурсійної термінології. [1] У цьому ж році був прийнятий Міждержавний стандарт ГОСТ 28682.2-95 «Туристсько-екскурсійне обслуговування», згідно з яким затверджена необхідна методична документація екскурсій, у 1997 р. введений в Україні. [2] Важливе значення для екскурсійної справи мають й прийняті останнім часом Закон України «Про охорону культурної спадщини» (червень 2000 р.).

Об'єктивне і всебічне вивчення історії, історико-культурної спадщини мають стати основою організації екскурсійної справи в Україні на сучасному етапі. [4, с.143]

**Висновки.** Історія екскурсійної справи є органічною частиною історії, культури нашої країни, її історичних етапів. Вона показує, як розвивалася

національна самосвідомість, культурний рівень суспільства в той чи інший історичний період. Перетворення, які відбуваються в суспільстві, формуються на міцному історичному підґрунті, визначають інтерес до набутого досвіду, дають змогу аргументовано визначити основні завдання сьогодення. Ренесанс екскурсійної справи супроводжувався зростанням інтересу освіченої частини населення до мови свого народу, його культурної та історичної спадщини, сприяв появі туризму як форми та способу пізнання свого краю.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про туризм. Закон України від 15.09.95. № 324/95—ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №31. – Ст. 241. – С. 705-717.
2. Туристсько-екскурсійне обслуговування. Туристичні послуги. Загальні вимоги: ГОСТ 28682.2-95. – К.: Держстандарт України, 1997. – 11 с. – (Національний стандарт України).
3. Емельянов Б.В. Экскурсоведение./ Б. В. Емельянов – М: Советский спорт, 2007. – 216 с.
4. Федорченко В.К. Історія екскурсійної діяльності в Україні: Навч.посібник./ В.К. Федорченко, О.М. Костюкова, Т.А.Дьорова, М.М.Олексійко. – К.: Кондор, 2004. – 166 с.

УДК 338.48.6

**Кочеткова А.А.**, студентка 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Ящишина І.В.**, д.е.н., професор

#### КУЛЬТУРНИЙ ТУРИЗМ В УКРАЇНІ: ВИЗНАЧЕННЯ, ОСОБЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*У статті розглядається сутність та значення культурного туризму в Україні. Визначено його основні проблеми та розглянуто можливі шляхи їх вирішення.*

*Ключові слова: туризм, культура, культурний туризм.*

**Постановка проблеми.** обумовлена тим, що культурний туризм на сьогоднішній день є однією із найбільш цікавих сучасних форм дозвілля, відіграє помітну роль в розширенні загальних знань і, зокрема, культурної ерудиції людини. Наша країна володіє значним культурно-історичним потенціалом, який однак не в повній мірі використовується. Тому сучасний стан культурного туризму в Україні потребує активізації дій суб'єктів туристичної діяльності та держави щодо вирішення його основних проблем з метою раціонального використання ресурсів та подальшого розвитку. Саме тому є актуальним проведення досліджень у цьому напрямку.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні аспекти розвитку туризму протягом останніх років активно досліджують українські та зарубіжні фахівці. Дослідженням новітніх форм туризму займалися такі автори як Квартальнов В.А., Кляп М.П., Шандор Ф.Ф., Любіцева О.О., Мальська М.П., Худо В.В., Крачило М.П. та інші вчені. Монографія «Сучасні різновиди туризму» [3] значне місце відводить культурному туризму. Серед активних

учасників у справі вирішення проблем культурного туризму чимало вітчизняних учених-філософів, культурологів, таких як В. Пазенок, В. Федорченко, С. Горський, М. Цюрупа. Разом з тим, багато питань функціонування культурного туризму залишаються недостатньо вивченими.

**Мета** статті: дослідити сутність та значення культурного туризму, розглянути проблеми його функціонування та шляхи вирішення.

**Результати дослідження.** Вперше поняття «культурний туризм» офіційно на міжнародному рівні використано в матеріалах Всесвітньої конференції з культурної політики у 1982 р. [2]. Серед вітчизняних та закордонних вчених немає єдиних підходів щодо визначення поняття «культурний туризм». Основні наукові підходи щодо цього питання висвітлено у Таблиці 1.

Таблиця 1

**Наукові підходи щодо висвітлення суті поняття «культурний туризм»**

Видання (автор)	Визначення
ICOMOS (міжнародна рада з питань пам'яток і визначних місць) [2]	Невеликий сегмент ринку пізнавального або освітнього і найчастіше елітарного характеру, присвячений поширенню й роз'ясненню культурної ідеї.
Кляп М.П. [3]	Відвідання історичних, культурних або географічних визначних пам'яток.
Дроздова Г.М. [4]	Подорож з метою ознайомлення з історико-культурними цінностями й унікальними природними об'єктами.
Любіцева О.О. [5]	Ознайомлення туристів з природою, культурно-історичним надбанням і сучасним життям країни
Енциклопедичний словник-довідник з туризму [6]	Поїздки з метою ознайомлення і пізнання культурної спадщини різних країн і народів

Джерела: розроблено за джерелами [2, 3, 4, 5, 6].

Узагальнюючи вище наведені підходи визначаємо, що культурний туризм – це хороша можливість для зближення народів, формування відкритих стосунків однієї країни із її зовнішнім оточенням, виконання соціально важливих завдань (створення робочих місць, протидія бідності, зміцнення міжнародних стосунків, культурно-просвітницька робота, збереження національної ідентичності тощо) шляхом здійснення подорожей, метою яких є відвідання історичних, культурних або географічних визначних пам'яток, ознайомлення туристів з природою, культурно-історичним надбанням і сучасним життям країни.

Багато міжнародних організацій зосереджують свою діяльність на «культурному» напрямі туризму у формі концепцій, проектів, конгресів, конференцій, декларацій, конвенцій. Ця діяльність зумовлена входженням світової цивілізації в епоху глобалізації, загрозою нівелювання, часткової зміни або повного зникнення національних культур, збільшенням природних і техногенних катастроф, воєн і терористичних актів, які також можуть призвести до знищення культурної спадщини. Тому місією культурного

туризму є зближення народів, виховання поваги, терпимості, взаєморозуміння на основі гуманітарних цінностей туризму [9, 10, 11, 12].

Вітчизняні та зарубіжні вчені [3] вважають, що основною умовою розвитку культурного туризму є історичний та культурний потенціал країни, рівень забезпечення доступу до нього, а також побутові умови проживання туристів. Вчені вважають, що в нашій країні культурний туризм є одним із найперспективніших напрямів, який здатен створити умови для виведення її із кризи. Однак сучасний стан культурного туризму в Україні потребує посиленої уваги щодо вирішення проблем, які склалися. Як відомо, наша країна має значний потенціал для розвитку в'їзного і внутрішнього культурного туризму. На державному обліку в Україні перебуває понад 130 тис. пам'яток. Але слід відзначити, що до 70 % об'єктів культурної спадщини перебувають у незадовільному стані (кожен десятий об'єкт — у аварійному) та потребують проведення робіт з реставрації або реконструкції, облаштування для туристичних відвідувань. Усе це не сприяє розвитку культурного туризму в Україні, і нині, в цій царині фіксується спад. Також слід відзначити, що нині в законодавстві не враховуються завдання, пов'язані з ефективним використанням історичного й культурного потенціалу країни для поліпшення якості національного туристичного продукту [7].

Для вирішення цих проблем, на нашу думку, слід проводити активну державну та регіональну політику з метою збереження пам'яток культурно-історично спадщини та їх раціонального використання, створювати та впроваджувати нові туристичні маршрути, метою яких буде ознайомлення із недостатньо популярними пам'ятками, створювати та впроваджувати маркетингові плани розвитку регіонів, час від часу проводити реставрацію об'єктів, що піддаються руйнації, приймати участь в міжнародних та обласних туристичних виставках та салонах з метою представлення та популяризації національного туристичного продукту.

**Висновки.** Культурний туризм – багатогранний феномен: могутній фактор економіки, соціальний інститут і сфера культури. Культурний туризм дає змогу розширити кругозір і поглибити світосприймання особистості, що сприяє естетичному розвитку і духовному збагаченню людини. Саме культурний туризм дає змогу звернутися до вивчення культурної спадщини людства. Без заручення державної підтримки складно втримувати позиції на ринку, тому сьогодні дуже важливим є підтримка культурного туризму з боку держави як одного із найперспективніших напрямків. Наша країна володіє значним культурно-історичним потенціалом, який однак не в повній мірі використовується. Тому сучасний стан культурного туризму в Україні потребує активізації дій суб'єктів туристичної діяльності та держави щодо вирішення його основних проблем з метою раціонального використання ресурсів та подальшого розвитку цього напрямку.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Бейдик О.О. Рекреаційно-туристські ресурси України: методологія та методика аналізу, термінологія, районування / О.О. Бейдик. - К. : Альтерпрес, 2001. - 234 с.
2. International Convention to Safeguard Intangible Cultural Heritage: UNESCO's General Conference. 32nd Session. – Paris, 29 September – 17 October 2003.
3. Кляп М.П. Сучасні різновиди туризму: навч. посібн. / М.П. Кляп,

Ф.Ф. Шандор. – К. : Вид-во «Знання», 2011. – 334 с. – (Київ). – (Вища освіта XXI століття).

4. Дроздова Г.М. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності підприємства : навч. по-сібн. / Г.М. Дроздова. – К. : Вид-во ЦНЛ, 2004. – 236/

5. Любіцева О.О. Методика розробки турів : навч. посібн. / О.О. Любіцева. – К. : Вид-во "Альтерпрес", 2003. – 104 с.

6. Енциклопедичний словник-довідник з туризму. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.leksika.com.ua/12940407/turizm/turizm\\_kulturniy](http://www.leksika.com.ua/12940407/turizm/turizm_kulturniy)

7. Кузьмук О. Культурний туризм як інструмент формування національної ідентичності [Електронний ресурс] / О. Кузьмук. — Режим доступу: [http://tourlib.net/statti\\_ukr/kuzmuk.htm](http://tourlib.net/statti_ukr/kuzmuk.htm)

8. Міжнародні нормативні акти ЮНЕСКО. — М., 1993. — С. 290–301.

9. Human Development Report 2004: Cultural Liberty in Today's Diverse World. — UN, 2004.

10. International Convention to Safeguard Intangible Cultural Heritage: UNESCO's General Conference. 32nd Session. — Paris, 29 September — 17 October 2003.

11. Mexico City Declaration on Cultural Policies. World Conference on Cultural Policies. — Mexico City, 26 July — 6 August 1982.

12. Our Creative Diversity. — UNESCO, 1996.

УДК 338.486(73)

**Кочеткова А.А.**, студентка 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Ящишина І.В.**, д.е.н., професор

## ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ НА ПРИКЛАДІ США

*У статті розглянуто особливості впровадження ринкової моделі управління галуззю туризму на прикладі США, визначено основні повноваження Консультативної ради з туризму та подорожей.*

*Ключові слова: модель державного управління, туризм, США.*

**Постановка проблеми.** Туризм у багатьох країнах світу є пріоритетним напрямом розвитку національної економіки. Це зумовлено динамічністю, високою прибутковістю та великим позитивним соціально-економічним і соціокультурним впливом туризму на розвиток країн. Туристична галузь є специфічним і досить складним об'єктом державного управління. Необхідність державної підтримки та регулювання туризму як синтетичної, складної галузі та багатогранної економічної системи з розгалуженою мережею зв'язків, в орбіту якої входить понад 40 суміжних галузей національного господарства (транспорт, зв'язок, харчування тощо), є очевидною.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питання державного управління в різних галузях економіки досліджують Мельник А.Ф., Оболенський О.Ю., Васіна А.Ю., Гордієнко Л.Ю. Нормативно-правові акти України з питань туризму систематизує Камлик М.І. розвиток туризму у США вивчають Рябова І.Я., Забав Ю.В., Драчова У.Л.

**Мета статті:** встановити особливості державного управління туристичної

галузі на прикладі США.

**Результати дослідження.** Всесвітня Туристська Організація (ВТО) стверджує, що в європейських країнах державна політика у сфері туризму впроваджується через центральні органи виконавчої влади, а саме національні туристичні організації, а також за допомогою правових важелів, підтримки туристичної інфраструктури і міжнародної політики [1]. Механізм реалізації туристичної політики включає:

- складання цільових програм із розвитку туризму на рівні держави та регіонів;
- розробку конкретних заходів щодо досягнення поставленої стратегічної мети;
- державне регулювання туристичної галузі.

Аналіз ролі держави в розвитку туристичної галузі виявив чотири моделі розвитку індустрії туризму, однак у даній статті розглядатимемо лише одну з них – ринкову. Така модель передбачає відсутність центральної державної туристичної адміністрації, органу державного управління на рівні центральної влади. Всі питання, пов'язані з розвитком туризму, вирішуються на рівні регіонів або самостійно суб'єктами господарювання на основі оперативного регулювання та принципів ринкової економіки. Основна умова для можливості використання цієї моделі полягає в тому, що країна має бути привабливою для іноземних туристів з усіх поглядів і не мати потребу в особливій рекламі національного туристичного продукту на світовому ринку.

Подібна модель розвитку індустрії туризму сформувалася в США, де з метою економії бюджетних коштів у 1997 р. ліквідована державна структура U.S. Travel and Tourism Administration (USTTA), що займалася питаннями розвитку туристичної галузі. Цей крок був зумовлений тим, що США втримують міцні позиції на міжнародному туристичному ринку, а сильні приватні компанії здатні на самостійні рекламні акції в інтересах усього національного ринку туризму. Замість USTTA в США діє Консультативна рада з туризму та подорожей (USTTAB) – досить впливовий орган, до складу якого входять значні представники туристичної індустрії.

USTTAB є консультативним органом міністра торгівлі з питань, що стосуються подорожей і туризму в США. Рада консультує секретаря з питань державної політики та програм, що впливають на розвиток американських подорожей і туризму, пропозицій щодо поточних питань розвитку, нових задач, та забезпечує форум для обговорення і пропозиції шляхів вирішення галузевих проблем [2].

В доповнення до цієї роботи, при Раді директорів створено підкомітети для вивчення питань по чотирьох загальних напрямках: інформаційно-пропагандистська діяльність; бізнес-клімат; інфраструктура та сталий розвиток; і спрощення туристичних формальностей. Також сформована дослідницька робоча група з аналізу даних і вивчення складностей, які переживає галузь.

Рада складається з тридцяти двох членів, які призначаються міністром торгівлі. Члени представляють інтереси різних компаній та організацій в індустрії туризму і авіаперевезень охоплюючи широкий діапазон виробників товарів і послуг, розмірів компанії і їх географічного розташування.

Цей відділ департаменту торгівлі в США займається широким колом питань, зокрема: полегшення поїздок, візова політика, інфраструктура, авіаційна безпека, наукові дослідження, енергетична політика, економічна

стійкість і необхідність скоординованої державної стратегії у сфері подорожей і туризму. Помічник міністра промисловості і аналізу служить в якості виконавчого директора. Офіс консультативного комітету знаходиться у Вашингтоні, округ Колумбія.

**Висновки.** Можна узагальнити, що ринкова модель управління галуззю туризму базується на широкому залученні представників малого та середнього бізнесу до управлінської діяльності на основі формування та активної діяльності дорадчого органу з широкими повноваженнями. Американська модель дає можливість врахування позиції підприємців, що працюють в туристичній індустрії США, у процесі творення державної політики розвитку туризму.

#### СПИСОК ВИКОНАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Офіційний сайт ВТО. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.wto.org/>.

2. Офіційний сайт офісу подорожей і туризму міністерства промисловості і аналізу США. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://travel.trade.gov>

УДК 338.48:712 (477.43)

**Литвак І.В.**, студентка 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Баженова С.Е.**, д.і.н., професор

### ПАМ'ЯТКИ САДОВО-ПАРКОВОГО МИСТЕЦТВА В СИСТЕМІ ТУРИСТИЧНИХ МАРШРУТІВ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ

*У статті висвітлено місце садово-паркового мистецтва Хмельниччини у туристичній індустрії України і його великий потенціал розвитку не тільки у всеукраїнському масштабі, а й на європейському рівні.*

*Ключові слова:* Хмельниччина, садово-паркове мистецтво, туризм, туристичний потенціал.

**Постановка проблеми.** Хмельниччина – одна з небагатьох областей України, терен якої був помережений старовинними парками. Паркове будівництво тут започатковане у середині XVIII століття. Найбільшого розквіту сягло в першій половині XIX століття. Багато творчого хисту в паркобудування вклав паркознавець Діоніс Клігер.

Кожен парк – це неповторний художній витвір своєї доби, найбільший скарб історичних надбань людини. Ось чому старовинні парки становлять велику наукову, історико-культурну, народногосподарську, і художньо-естетичну цінність. Нині на Хмельниччині зареєстровано 27 старовинних парків. Найбільша кількість паркових ансамблів розташована в центральній та південній частині області.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Найбільший внесок у дослідження садово-паркового мистецтва Хмельниччини зробила Л.П. Казімірова [1], видавши працю «Парки пам'ятки садово-паркового мистецтва» Також дослідженням даної теми займались К.І. Геренчук, І.М. Свинко, С.В. Трохимчук [2] та ін.



**Метою** статті є: обґрунтувати важливість розвитку садово-паркового мистецтва Хмельницької області з точки зору туристичної сфери.

**Результати дослідження.** Будівництво парків здійснювалось виключно на берегових схилах річок Студениці, Ушиці, Тернави, Смотрича, Хомори, Случа, Ікопоті. Старовинні парки по-справжньому були осередками культурної спадщини людства. Саме вони мали найразючіший вплив не лише на населення прилеглих сіл, але і на приїжджих. Вони не тільки прививали любов до природи, але й кували культуру поведінки, розуміння краси в цих майстернях людського розуму. Старовинні парки несли людям красу, естетичну насолоду аж поки на них не впала доба післяреволюційного тоталітаризму. Почалась навала непростимого їх руйнування. Їх розцінювали ворожими осередками. Так ворожі витвори стали жертвою дикого волюнтаризму державних вождів. Парки нищились, а маєтки розорялись. Великої шкоди паркам завдало воєнне лихоліття Другої Світової війни. Проте знищення садово-паркового мистецтва продовжувались і після війни. Негативну послугу при цьому відіграла марксистсько-ленінська ідеологія, яка у всьому вбачала ворогів. Руйнування парків наближалось до руйнування духовних храмів.

З усіх старовинних парків області, які зберегли вигляд паркового мистецтва, є Малієвецький, Михайлівський і Голозубинецький на Дунаєвеччині, Виноградівський і Куявський Ярмолинецького району, Новоселицький і Самчиківський парк Старокостянтинівського району [2].

В найкращому стані нині перебуває Самчиківський парк, якому на 200-ліття від заснування і присвячувалась всеукраїнська науково-практична конференція (серпень, 2001). Його збереження завдячує його палким захисникам – Олександрю Пажинському та його прихильнику Івану Раковському. Це їх настирливою повсякденною виснажувальною працею вдалось зберегти сам вигляд парку і палац на його терені [3].

Палацово-парковий ансамбль «Самчики» належить до найкращих пам'яток стилю в країні. Палац є одним з найкраще збережених, що дало змогу облаштувати музей-садибу. У всеукраїнському конкурсі «Сім чудес України», проведеному в 2007 році, садиба у Самчиках була одним із номінантів від Хмельницької області [4].

У 1754-1843 рр. полковник, гайсинський староста *Петро Чечель* купив в Старокостянтинівському повіті *Волині* багато сіл в тому числі і маєток Самчики, що належав на той час Казиміру Хоєцькому. Чечель перетворив *Самчики* на унікальний палацово-парковий ансамбль з розкішною резиденцією. Автором ансамблю був польський архітектор *Якуб Кубицький*.

До палацо-паркового комплексу, крім палацу, входять також два прибрамні корпуси з парадною брамою, старий маєток Хоєцьких та цікавий *Китайський будинок-льодовня* [5].

Всього у маєтку є п'ять залів: Кругла, Велика, Римська, Спчивальня та Японський кабінет. Саме Японський кабінет, розписаний за мотивами епохи Едо або Самураїв, вважається родзинкою палацу. Інтер'єри будівлі містять багате художнє оздоблення у стилі ампіру. Автором унікальних фресок є знаменитий художник *Михайло Врубель*, а ліпнину, скульптури левів та горельєфів богинь парадного порталу виконав італійський скульптор *Жан Батісто Цагняно*.

Палацовий комплекс з одного боку оточує старовинний парк з фонтаном, створений відомим пейзажним архітектором Діонісієм Міклером, а з іншого –

мальовниче озерце. Парк зберігав свій вигляд аж до 1950-х років, поки в 1956 році на базі Палацу «Самчики» не заснували Хмельницьку державну сільськогосподарську дослідну станцію.

Крім сільськогосподарської дослідної станції, місцевий радгосп використовував *маєток Самчики* під житло, клуб, бібліотеку, фельдшерсько-акушерський пункт, в літній час – під піонерський табір [6].

Під час Другої світової війни *маєток Самчики* дуже постраждав, але найбільших руйнувань зазнав сам палац. Після війни у маєтку знову господарює радгосп, саме тоді у 1958 році знищили унікальний комплекс господарських споруд *маєтку Хоєцьких* початку XVIII століття, побудованих в характері оборонної споруди. Подібних споруд в Україні не збереглося. А в 1971 році повністю зруйнували найкрасивіший елемент парку – альтанку.

На щастя у 1960 році парк було оголошено пам'яткою садово-паркового мистецтва, а у 1979 році палацо-парковий ансамбль «Самчики» було оголошено пам'яткою історико-культурної спадщини *України*.

Зараз *Заповідник «Самчики»* відкритий для екскурсійного відвідування.

В 1972 році була виділена окрема заповідна категорія – парки-пам'ятки садово-паркового мистецтва загальнодержавного і місцевого значення. Це в значній мірі покращило захист парків від руйнування, хоч і цей крок з боку держави був запізним. Більшість із них практично загинула і реставрації не підлягає. Нині всі парки області втратили свою первозданність. Під охороною держави є 27 парків, з яких 8 державного, 19 місцевого значення [6].

Михайлівський парк розміщений на околиці села Михайлівка Дунаєвського району на площі 15 га. Підпорядкований сільській раді [7].

Парк засновано в середині XIX ст. Стефаном Маковецьким – Червоноградським скарбником. Він побудував тут оранжереї, старий занедбаний сад перетворив на красивий парк англійського зразка, розширив і прикрасив панський будинок різними прибудовами – балконом, балюстрадою [8].

Планувальна структура алей та доріжок, прийоми групування та розташування рослин відзначають Михайлівський парк як типово ландшафтний. Проїжджою трасою парк розділений на дві частини. Ближня є основною. Тут на різноплановому рельєфі знаходяться руїни панського палацу, оригінальний кам'яний грот з джерельною водою та озерцем, став з вільно окресленою береговою лінією та острівцем, обсадженим вербами. Навколо ставу прокладені доріжки, влаштовані зручні майданчики та галявини. Саме на цій частині парку ростуть найбільш цінні деревні рослини: гінкго дволопатева, псевдотсуга Мензиса форми голубої, модрина польська, ялиця біла, сосна Веймутова, ялівець віргінський, ялина колюча форми сизої канделябровидної, бузок угорський, бук лісовий форми пурпурнолистої тощо [8].

Стефана Маковецького михайлівчани часто називали мандрівником-непосидою, дослідником, а то й просто диваком. І це зрозуміло: у пошуках екзотичних дерев, кущів невтомний ентузіаст добирався до спекотного африканського континенту. Тому його колекції славилися далеко за межами Кам'янецького Придністров'я. У Михайлівку їхали з України і Польщі, аби придбати саджанці плодкових і декоративних дерев, кущів і квітів. Парк на той час набув вишуканого і чарівного вигляду. Під час революційних подій селяни повністю розгромили садибу. Було зруйновано палац, оранжерею, архітектуру малих форм. Не пройшли безслідно і подальші роки, зокрема Друга світова війна. Ось чому зараз від колишньої краси цього парку залишилось небагато. Зникла більшість дерев, втрачено первісне планування, але мальовничий став з

острівцем, грот із джерелом води «Іспекті» та збережені насадження справляють велике враження [9].

Палацово-парковий комплекс в Маліївцях споруджений в 1788 р. графом Я. Орловським, який купив маєток у Ю. Свірського. Палац у стилі раннього класицизму побудований за проектом арх. Д. Мерліні.

Малієвецький парк розташований у межах *Дунаєвецького району Хмельницької області*, при східній околиці села *Маліївці* [10].

Площа 17,2 га. Сучасний статус – з 1960 року. Природоохоронний статус наданий з метою збереження парку, закладеного в кінці XVIII ст., як частину *маєтку поміщиків Орловських*.

Парк розташований на лівому березі струмка, що впадає в річку *Ушку* (притока Ушиці). Рельєф характеризується мальовничими ландшафтами – похилі (місцями круті) схили балки, що переходять у рівнинну ділянку *заплати* струмка. Зведений у *класичному* стилі. Тут об'явлені лаштовані доріжки, природні джерела, створено два ставки з острівком, а також штучний водоспад.

З рослинності парку особливу цінність становлять 200-річні *сосни Веймутові*, а також сосна чорна, сосна європейська, ялина колюча, модрина польська, бук лісовий, горіх чорний. Є стара бузкова алея і 300-річний ясен звичайний. Загалом тут зростає 84 види та форми деревних рослин.

Парк є цінним туристичним та історико-культурним об'єктом.

Особлива історична цінність – 18-метрова скеля вапняку з двоюрисним гротом і штучним водоспадом. Зараз на території розміщений Малієвецький обласний дитячий туберкульозний санаторій «Світанок» [11].

**Висновки.** Отже, пам'ятки садово-паркового мистецтва Хмельниччини, на прикладі палацово-паркового ансамблю «Самчики», Михайлівського парку, Малієвецького парку мають значне культурно-історичне і мистецьке значення для розвитку туризму в Хмельницькій області. В системі туристичних маршрутів Хмельниччини ці паркові ансамблі роблять великий внесок в становлення туристичного бізнесу області.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Казімірова Л.П. Парки – пам'ятки садово-паркового мистецтва Хмельницької області / Л. П. Казімірова // Серія «Terrain-cognita: Хмельниччина». – Кам'янець-Подільський : ПП Мошинський В.С., 2006. – 228 с.
2. Геренчук К.І. Природа Хмельницької області : монографія / К.І. Геренчук, І.М. Свинко, С.В. Трохимчук. / За ред. К.І. Геренчука. – Львів : Вища школа, 1980. – 152 с.
3. Садово-паркове мистецтво. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://studeasy.in.ua/load/arkhiv/kulturologija/sadovo\\_parkovo\\_mistectvo/14-1-0-304](http://studeasy.in.ua/load/arkhiv/kulturologija/sadovo_parkovo_mistectvo/14-1-0-304)
4. Парки пам'ятки садово-паркового мистецтва. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://perspekt.org.ua/articles>
5. Палацово-парковий ансамбль «Самчики». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nika.km.ua/turi-po-ukran/samchikistarokostyan-tinv.html>
6. Державний історико-культурний заповідник «Самчики». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk-ua.facebook.com>
7. Про стан садово-паркового мистецтва в Хмельницькій області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.tovtry.km.ua/ru/-info/articles/press\\_npp/25.html](http://www.tovtry.km.ua/ru/-info/articles/press_npp/25.html)

8. Михайлівський парк. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.wikipedia.org/wiki>

9. Природно-заповідний фонд Хмельницької області. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pzf.land.kiev.ua/pzf-obl-21.html>

10. Парки пам'ятки садово-паркового мистецтва. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sdamzavas.net/2-19143.html>

11. Малієвецький парк. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://uk.wikipedia.org/wiki/Малієвецький\\_парк](https://uk.wikipedia.org/wiki/Малієвецький_парк)

УДК 338.48:338.124.4

**Литвак І.В.**, студентка 6 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка

Науковий керівник: **Тітаренко О. М.**, старший викладач

### **РОЗВИТОК ТУРИЗМУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ**

*В статті досліджено стан туризму України в сучасних кризових умовах, окреслено слабкі та сильні сторони функціонування туристичних підприємств та напрями підвищення ефективності їх діяльності.*

*Ключові слова: туризм, туристичні потоки, туристичні ресурси, фінансова криза, економічний механізм оцінки стану галузі, стратегія розвитку.*

**Постановка проблеми.** Підприємства туризму мають надзвичайно важливе значення для забезпечення стійкого розвитку національного господарства, задоволення суспільних потреб, як необхідних передумов успішного функціонування вітчизняної економіки. Туризм є багатограним, соціально орієтованим міжгалузевим комплексом національної економіки, який здійснює виробництво широкого асортименту туристичних послуг і сприяє становленню та розвитку підприємств малого і середнього бізнесу, зростанню зайнятості населення, покращенню його добробуту. Нажаль, туризм у нашій країні поки ще не сприймається як повноправна галузь економіки, що може забезпечувати значний дохід [2].

Туристична галузь являється важливим рушійним важелем економічного росту та добробуту, а також відіграє головну роль у місії по боротьбі з бідністю в країнах, що розвиваються. Зростаючий національний туристичний сектор дозволяє створювати робочі місця, підвищувати національні доходи та покращувати платіжний баланс країни.

**Аналіз досліджень і публікацій:** Великий внесок у розробку аналізу стану та розвитку туризму в умовах економічної кризи зробили вітчизняні дослідники такі як Ю.С. Забалдіна, О.В. Музиченко-Козловська, С.В. Семіколенова, О.О. Колесник. Але дані дослідження, нажаль, не адаптовані до кризових умов.

В той же час, прогнози розвитку туристичної індустрії в сучасних реаліях світової фінансової кризи постійно публікуються на офіційному порталі Всесвітньої туристичної організації [1].

**Метою** статті є: оцінка стану та розвитку туризму України в сучасних кризових умовах, окреслення слабких та сильних сторін функціонування туристичних підприємств та напрямів підвищення ефективності їх діяльності.

**Результати дослідження.** Значна кількість проблем національної

туристичної індустрії викликана не лише світовою фінансовою кризою та внутрішніми політичними і економічними негараздами, але й такими обставинами як неефективність використання всіх видів туристичних ресурсів та недосконалість комплексного розвитку туристичної інфраструктури. Подорожі – далеко не перша необхідність і потреба людини, значить, і відмовитися від них не так вже й складно. В першу чергу економічна криза позначається на середньому класі, адже саме він завжди становив основний прошарок активно подорожуючих.

Але люди не припинять подорожувати – хіба що скоротять витрати і тривалість поїздок. Звичайно в умовах кризи туристські потоки за кордон істотно скоротилися. Так що в українських операторів є непогана можливість укладення контрактів з готелями, які традиційно працювали з європейськими та іншими ринками.

Ще однією проблемою розвитку туристичної сфери, на думку Івашової Н.В., є несприятливе середовище для бізнесу. Туристичні пропозиції обмежені і не дозволяють повною мірою розкрити потенціал країни, це зумовлено тим, що не кожен може собі дозволити запровадження інноваційних підходів та новітніх технологій. І потребують підтримки з боку держави чи інвестицій. Органом, що регулює сферу туризму в Україні з 2015 р. є Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Більшість діючих програм розвитку туризму носять декларативний характер. Вони тільки містять загальну інформацію про стан галузі, основні проблеми, наявний ресурсний потенціал, що може бути використаний з метою їх вирішення, сукупність запланованих заходів та не виконується в житті, не мають відповідальних за їх виконання. Отже, можемо з впевненістю сказати, що основною проблемою розвитку туризму є слабке фінансування з боку держави і підтримці за рахунок законів і програм. Тому необхідно розробити схеми розвитку туризму, в які будуть входити створення цільових фондів, надання субсидій, виконання програм щодо розвитку туризму. Загалом створення сприятливих умов для розвитку туристичного бізнесу і виходу України на міжнародну туристичну арену [3].

Також на розвитку туристичної індустрії позначаються значні коливання курсів євро та долара, оскільки ціни на тур продукти наведені у валюті. Падіння курсу євро знову вносить нестабільність на національний туристичний ринок та вимагає перерахунку туроператорами вартості турів, що викликає негативне ставлення туристів до національних компаній і знижує попит на подорожі за кордон.

Джерелом фінансових надходжень та основою розвитку туристичної індустрії, навіть в умовах кризи, може стати культурний туризм. Адже туристи складають значну частину публіки на культурних заходах: театральних, музичних, танцювальних і кінофестивалях, національних карнавалах. Широко відвідуються туристами виставки, без чого, наприклад, багато народних ремесел та місцевих традицій залишалися б у забутті, як і витвори великого мистецтва. У прямій залежності від туристичних відвідин знаходиться розквіт або занепад музейної справи. Зазначимо, що у ряді країн такі надходження вже перевищують бюджетні витрати на ці цілі з боку урядів і асигнування місцевих адміністрацій. Отже, партнерство цих сфер забезпечує як поповнення бюджету, так і збереження культурного фонду країни, що у свою чергу робить її привабливішою для туристів [4].

Отже, основними причинами гальмування розвитку туризму в сучасних

умовах є: відсутність державного регулювання туризму в регіонах, повільні темпи зростання обсягів інвестицій у розвиток *матеріальної* бази туризму; невідповідність переважної більшості туристичних закладів міжнародним стандартам; недостатнє забезпечення туристичної галузі висококваліфікованими кадрами; недостатність державної підтримки щодо рекламування національного *турпродукту* на внутрішньому та міжнародному ринку туристичних послуг; недостатність *методичної, організаційної, інформаційної* та матеріальної підтримки суб'єктів підприємництва туристичної галузі з боку держави; незадовільний стан туристичної, сервісної та інформаційної інфраструктури в зонах автомобільних доріг та міжнародних *транспортних* коридорів.

Отже, оцінимо сильні та слабкі сторони, можливості та загрози туристичного бізнесу України в сучасних умовах (табл. 1).

Таблиця 1

**SWOT-аналіз стану та розвитку туризму в Україні**

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сприятливе геополітичне положення України.</li> <li>2. Можливості для розвитку всіх видів туризму.</li> <li>3. Забезпеченість наявністю різноманітних природних та історико-культурних туристичних ресурсів.</li> <li>4. Забезпеченість розгалуженою транспортною інфраструктурою (хоча і низької якості).</li> <li>5. Збільшення конкуренції туристичних операторів.</li> <li>6. Значний розвиток культури відпочинку українців.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повільні темпи зростання інвестицій у розвиток інфраструктури туризму.</li> <li>2. Відсутність бюджетного фінансування важливих для розвитку туристичної і курортної сфер України заходів.</li> <li>3. Відсутність платоспроможного попиту.</li> <li>4. Невідповідність національних туристичних послуг між ціною і якістю.</li> <li>5. Залежність ефективності функціонування галузі від економічної та політичної ситуацій.</li> <li>6. Низький рівень інформаційних технологій в Україні.</li> </ol>
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Прихід до України європейських операторів, що призведе до зниження ціни та збільшення ємності ринку.</li> <li>2. Інвестування в розширення туристичного бізнесу.</li> <li>3. Розвиток різноманітних напрямів туризму (екстремальний, історико-культурний, науковий, діловий, зелений).</li> <li>4. Розширення туристичних маршрутів.</li> <li>5. Вдосконалення системи маркетингу в туристичній сфері.</li> <li>6. Вдосконалення інформаційних систем в туризмі.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Несприятлива економічна ситуація.</li> <li>2. Збільшення ціни на туристичні послуги, зменшення попиту.</li> <li>3. Зменшення варіантів для населення із середніми доходами.</li> <li>4. Відмова від туристичного відпочинку.</li> </ol>

Отже, виходячи з SWOT-аналізу, можна зробити висновок, що на Україні є всі можливості виходу туристичного бізнесу з економічної кризи.

Пропонуємо заходи щодо вирішення проблем туристичного бізнесу України:

- вдосконалення нормативно-правової бази туристичної і курортно-рекреаційної галузі;
- створення стратегії розвитку курортів;
- створення сприятливих умов для залучення інвестицій;
- сприяння розвитку готельного бізнесу, підвищення якості послуг, що надаються;
- поширення інформації про туристичні можливості України;
- представлення країни у міжнародних туристських організаціях і на міжнародних туристичних заходах;
- забезпечення створення безпечних умов для туристичних подорожей та ін.

**Висновки.** Отже, в сучасних умовах наслідки світової фінансової кризи суттєво вплинули на розвиток туризму в Україні. В той же час, потенціал національної туристичної індустрії дозволяє вийти на міжнародний ринок. Туризм може стати джерелом величезних прибутків та основою розвитку економіки України, враховуючи всі сильні сторони стану туризму в Україні.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Офіційний сайт Всесвітньої туристичної організації. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.unwto.org](http://www.unwto.org)
2. Хмельниччина туристична : історико-культурні, природно-географічні та економічні аспекти розвитку / [колектив авторів: С.Е. Баженова, Л.В. Баженов, В.Б. Буторіна, І.І. Ковтуник, Б.О. Опря, О.М. Тітаренко, І.В. Ящишина.] За ред. С.А. Копилова, С.Е. Баженової. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – 192 с.
3. Івашова Н.В. Розвиток туризму в Україні: проблеми та перспективи // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф. (м. Суми, 24-26 квітня 2013 р.) : у 4 т. / За заг. ред. О.В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 4. – С. 80-82.
4. Колесник О.О. Оцінка стану та перспектив розвитку туризму України в умовах кризи / О.О. Колесник // Економіка. Управління. Інновації. – 2010. – №2 (4).

УДК 338.48–44(1-22)

**Львовська Т.А.**, студентка 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Опря Б.О.**, к.і.н., старший викладач

#### СІЛЬСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ ТУРИЗМ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ СЕЛА

*Сільський зелений туризм на сьогодні є одним з перспективних напрямків туризму, його розвиток здійснює позитивний вплив на відродження сільської місцевості та її народних звичаїв і традицій. У статті розглянуто сільський туризм, а також роль, яку він відіграє в житті села.*

*Ключові слова: сільський зелений туризм, сільська місцевість, сільське населення, інфраструктура.*

**Постановка проблеми.** В умовах сучасного розвитку суспільства можна стверджувати, що сільський зелений туризм може відіграти важливу роль в підвищенні рівня життя сільської місцевості, а також підвищенні рівня економіки країни в цілому. Тому ця тема є досить актуальною на сьогоднішній день.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Сільський зелений туризм останнім часом набуває поширення і продовжує активно розвиватися. Тому його вивченню приділяють велику увагу. Серед науковців, які досліджували даний вид туризму доцільно виділити: Т. Лужанську, М. Рутинського, П. Горішевського, В. Васильєва, Я. Маєвського та ін.

**Мета статті:** Визначити та охарактеризувати роль сільського зеленого туризму в розвитку сільської місцевості, а також обґрунтувати напрями соціально-економічного розвитку села.

**Результати дослідження.** З ХХІ ст. сільський зелений туризм, за визнанням експертів Всесвітньої туристичної організації (ЮНВТО), є одним з секторів туристичної індустрії, що динамічно зростають. Ідеї охорони навколишнього середовища, що стали надзвичайно популярними серед західної цивілізації, охопили й індустрію туризму. Внаслідок цього серед туристів виник попит на види туризму, альтернативні масовому, – так звані . зелені подорожі [1, с. 6].

В Україні даний вид туризму також набирає стрімких оборотів і з кожним роком стає все більш популярним. Українське село стає привабливим місцем для туристів, які бажають з'єднатися з природою, покуштувати національні страви, познайомитися з місцевими звичаями і традиціями, природними пам'ятками тощо.

В будь-якій частині України кожне село багате на природні ландшафти, історико-архітектурні пам'ятки, лікувально-рекреаційні ресурси, звичаї і традиції, а також багате працьовитими та гостинними людьми. Водночас гострою проблемою є зростаючий надлишок робочої сили в сільській місцевості і відсутність робочих місць. А сільський зелений туризм може сприяти вирівнюванню відношення робочої сили до робочих місць.

Сільський відпочинок в Україні за рахунок збереження етнографічної самобутності повинен набути національного значення. По-перше, він дає поштовх для відродження й розвитку традиційної культури: народної архітектури, мистецтва, промислів - всього, що складає місцевий колорит, і що, поряд із природно-рекреаційними чинниками, є не менш привабливим для відпочиваючих. По-друге, через сільський відпочинок мешканці урбанізованих територій з масовою культурою мають можливість пізнати справжні українські традиції. По-третє, етнокультура села представляє Україну світові й приваблює також іноземних туристів. [1, с. 250]

Сільське населення України здатне отримувати реальні доходи у сфері сільського туризму від таких видів діяльності, як: облаштування туристичних маршрутів, облаштування й експлуатація стоянок для туристів, робота гідом чи екскурсаводом, транспортне обслуговування туристів, егерська діяльність (полювання, аматорське та спортивне рибальство), прокат туристичного спорядження, послуги приймання туристів, кулінарні послуги, народні



промисли, виробництво та реалізація туристам екологічно чистих продуктів харчування, реалізація туристам ягід та грибів. [1, с. 251]

Сільський туризм відкриває можливості як для поліпшення наповнюваності бюджетів місцевих органів самоврядування, так і для зближення міських і сільських жителів. Він розширює сферу зайнятості сільського населення, позитивно впливає на економіку та екологію районів України, сприяє відродженню, збереженню та розвитку місцевих народних звичаїв, промислів, пам'яток історико-культурно і спадщини. Кожне українське село можна перетворити на справжній туристичний рай, що сміливо конкуруватиме із західноукраїнськими туристичними та європейськими центрами. Позитивний вплив сільського зеленого туризму на вирішення соціально-економічних проблем села полягає передусім у тому, що він розширює сферу зайнятості сільського населення, особливо жінок, і дає селянам додатковий заробіток. [2]

На даний час становлення сільського туризму в Україні відбувається під дією різних факторів, серед яких є ті, що сприяють, і ті, що обмежують і гальмують його розвиток. До позитивних факторів, перш за все, відносять наявність в Україні сільської місцевості з унікальними природними, історико-етнографічними та рекреаційними ресурсами. Водночас низький рівень рекламного забезпечення у цій сфері є суттєвою перешкодою для проінформованості потенційних вітчизняних та іноземних споживачів послуг сільського туризму. До негативних факторів належить нерозвинена сільська інфраструктура та комунікації, що певним чином нівелюється низькими цінами за відпочинок [3].

Сільський зелений туризм – корисний як для відпочиваючих, так і для господарів – селян, сільських громад, регіонів і держави в цілому. Його розвиток сприятиме збереженню селянства як носія української ідентичності, культури і духовності, це додаткові можливості для популяризації української культури [4].

**Висновки.** Отже, сільський зелений туризм підвищує рівень зайнятості сільського населення і рівень економічного розвитку в цілому. Сприяє відродженню, збереженню та розвитку народних звичаїв і традицій а також пам'яток історико-культурної спадщини. Стимулює розвиток соціальної інфраструктури, зокрема благоустрою сільських садиб, вулиць, в цілому сіл, доріг тощо і звичайно підвищує культурно-освітній рівень сільського населення.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Рутинський М.Й. Сільський туризм Навчальний посібник / М.Й. Рутинський, Ю.В. Зінько. – Київ: Знання, 2006. –с. 251.
2. Бойко Є.О. Роль зеленого туризму в розвитку сільських територій / Є.О. Бойко, О.С. Бойко. // Економіка. Управління. Інновації. – Житомир : електрон. наук. фах. вид., 2010. – №1 (3). – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>.
3. Самолюк Н.М. Сільський туризм як перспективний напрям самозайнятості сільського населення / Самолюк Н.М. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – Київ : КНЕУ, 2012. – № 2(4). – Режим доступу: <http://vuzlib.com.ua/articles/book/14526..>
4. Сайт «Все о туризме» – Режим доступу: <http://tourlib.net/search.htm>.

**Пастер Л.О.**, студентка 6 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Баженова С.Е.**, д.і.н., професор

## **БАКОТСЬКИЙ СКЕЛЬНИЙ МОНАСТИР В СИСТЕМІ ТУРИСТИЧНИХ МАРШРУТІВ ПОДІЛЛЯ**

*У статті розкрито рекреаційно-туристичний потенціал Бакотського скельного монастиря, висвітлено роль і значення в туристичній галузі. Місце Бакотського скельного монастиря в системі туристичних маршрутів Поділля.*

*Ключові слова: скельний монастир, рекреація, туристична галузь, туристичний маршрут, Поділля.*

**Постановка проблеми.** На Поділлі знаходиться велика кількість скельних (печерних) монастирів. Більша частина яких знаходиться на скелястих берегах Дністра. Свого часу їх налічувалося близько двадцяти. Найвідомішим є Бакотський скельний монастир або Михайлівський печерний монастир. На сьогодні скельні монастирі Поділля відроджуються і стають духовними обителями для тисяч християн, які здійснюють паломницькі походи та екскурсії. Бакотський скельний монастир є невід'ємною частиною туристичних маршрутів Поділля.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Бакотський скельний монастир описували і досліджували багато відомих дослідників: В. Антонович [1,2], О. Баженов [3], І. Винокур [4], П. Горішній [5], Е. Сицинський [6], К. Широцький [7] в XIX – початок XX ст. Найбільш вагомий внесок у дослідженні належить Євтиму Сіцинському. Сучасні дослідники сакральних об'єктів Поділля є І. Винокур, П. Горішній та ін. подали опис Бакотського і Бушанського скельних монастирів. Проте чіткого дослідження Бакотського скельного монастиря в системі туристичних маршрутів Поділля не було.

**Метою** даного дослідження є рекреаційно-туристичний потенціал Бакотського скельного монастиря і його роль в системі туристичних маршрутів Поділля.

**Результати дослідження.** Бакота у перекладі з давньоруської мови означає бажане, прекрасне місце. Знаходиться воно на березі Дністра — на території Національного природного парку «Подільські Товтри». Бакота — стародавня столиця «Русі Дольної» — так називали у XIII–XIV ст. територію між Дністром і Південним Бугом, яка у XIII ст. входила до складу Галицько-Волинського князівства. Галицько-Волинський літопис відзначає, що в епоху Київської Русі Бакота була важливим торговим портом на Дністрі. З XIV ст. Бакота також стає відомою своїм скельно-печерним монастирем, який вперше згадується в київських літописах 1362, як «давно існуючий». Засновником монастиря був преподобний старець Антоній (засновник Києво-Печерської Лаври)..[8, с.6]

Місце розташування скельного монастиря пов'язано з урочищем «Монастирисько», що розташовано на Білій горі, на південно-східній околиці Бакоти. Біла гора підноситься над лівим берегом Дністра на 120-130 м. Вона

займає площу понад 2 га. і являє собою вапнякову скелю, яка особливо добре виділяється на висоті біля 50 м. На вершині Білої гори серед скель розташована печера, яка опускається своєрідним «гвинтовим» ходом. У нижньому оберті гвинта цієї печери знаходилося дві невеликі келії. [9, с. 67-69].

Монастир стояв за кілометр від дитинця давньоруського міста Бакота. Найближчими аналогами для такого розміщення є Єлецький монастир у Чернігові та Спаський монастир у Новгороді-Сіверському, а також монастирі довкола Галича.

Бакота – один з найбільш недооцінених туристичних об'єктів України. Попри те, що вона входить до більшості туристичних рейтингів України, про неї знають одиниці, ще менше її бачило на власні очі.

Хто був на Поділлі, а не бачив Бакоти, то можна зачислити до категорії людей, які були в Римі, а не бачили Колізей. На Дністрі, за 55 км від залізничної станції Кам'янець-Подільський на території Національного природного парку «Подільські Товтри», знаходиться шматочок раю – Бакота.

Бакотська затока – місце де коли існувало с. Бакота, яке було затоплене в зв'язку з будівництвом Дністровської ГЕС у 1981 році. Зараз Бакотська затока є водно-болотним угіддям міжнародного значення, яке офіційно визнане Рамсарською конвенцією. Багато років затока користується популярністю серед шанувальників активного відпочинку та єднання з природою. Кожного року безліч туристів приїжджають сюди щоб відпочити, поселюються в наметовому містечку та ходять в походи та екскурсії. Проте, від недавнього часу на території Бакоти з'явилася нова туристична база на якій розташовані так звані сімейні трейлери на 2 - 5 осіб. Власники цієї бази запевняють, що на її території біля кожного трейлера знаходиться також стіл, стільці та рукомийник з чистою водою, а сама база оснащена електроенергією. Також наголошується на демократичності цін та комфортності проживання у цих трейлерах. Крім того, всі бажаючі можуть замовити екскурсію на катері до скельного монастиря, прогулянку по р. Дністер на катамарані чи кораблі. [10]

Роль і значення Бакотського скельного монастиря в туризмі нашого регіону є безцінною. Мальовнича природа національного природного парку «Подільські Товтри», на території якого знаходиться Бакота, приваблює сюди тисячі паломників та туристів. Бакота перетворилася на місце масового паломництва. На свято Маковея звідусіль з'їжджаються миряни і духовенство до монастиря, де проводиться богослужіння.

Бакоту включають у такі туристичні тури:

- "Дністровська Рів'єра"  
Устя – Врублівці – Бакота – с. Завалля (печера "Атлантида")
- Київ-Бакота-Нирків-Русилів
- Кам'янець-Подільський – Бакота – Хотин – Кривче
- Кам'янець-Подільський - Бакота
- Кам'янець-Подільський - Грушка - Бакота - Колодієвка - Демшин - Китайгород - Баговиця - Мала Слобідка - Панівці - каньйон Смотрича - Кам'янець-Подільський.
- Львів – Тернопіль – Чернівці – Хотин - Кам'янець – Подільський – Бакота – Кременець – Почаїв – Підгірці – Львів

Все найбільшою популярності набирає велотуризм. Туристи самі прокладають маршрут через туристичні місця Поділля.[11]

Отже, скельний монастир у Бакоті є унікальною пам'яткою культури нашого народу. Розташування монастиря на берегах Дністра буде завжди приваблювати не лише людей релігійних, але й звичайних туристів, дивуючи й захоплюючи їх своєю загадковістю та незвичною величністю.

**Висновки.** Таким чином, визначними пам'ятками Бакоти є залишки скельно-печерного монастиря. Біла скеля, в якій знаходився монастир, зачаровує своїм виглядом Бакотську затоку. Православний Бакотський Михайлівський монастир функціонував протягом 300 років, з середини XII до середини XV ст. Він є найбільшим і найкраще збереженим серед усіх печерних монастирів Подністров'я і найдавнішою пам'яткою поширення православ'я на Поділлі. Бакотський скельний монастир має важливе значення для розвитку паломництва, релігійного туризму та бути невід'ємною частиною в системі туристичних маршрутів Поділля.

*Хто не був – той буде, хто був – не забуде, цей загадковий монастир (Бакотський Свято-Михайлівський печерний монастир)*

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонович В.Б. О сакральных пещерах на берегу Днестра в Подольской губернии. – Одесса, 1886;
2. Антонович В.Б. Бакотський скальний монастир // Киевская старина. – 1891. – Октябрь. – С.108-116;
3. Баженов О.Л. Щодо формування території Пониззя в IX-XIII ст. // Матеріали XI Подільської історико-краєзнавчої конференції / Ред. кол.: Завальнюк О.М. (відповідальний редак- 11. тор), Баженов Л.В., Винокур І.С. та ін. – Кам'янець-Подільський: Оіюм, 2004. – С. 138–147;
4. Винокур І., Горішний П. Бакота : столиця давньоруського Пониззя. – Кам'янець-Подільський : Центр поділлязнавства, 1994 р. – 363 с.
5. Горішний П.А. Розкопки в селах Бакота на Дністрі // АО 1975 г. – С. 268–269;
6. Сецинский Е. Бакота, древняя столица Понизья /Е.И. Сецинский. – Каменец-Подольский, 1899. – 316 с.;
7. Широцький К. На руїнах Бакоти (з подорожніх вражень)/Кость Широцький //Літературно-науковий вісник. – Львів, 1912. – кн.1. – 243 с.
8. Винокур І.С. Скельний печерний монастир: Бакота. Столиця давньоруського Пониззя. / І.С. Винокур, П.А. Горішний. – Кам'янець-Подільський: Центр Поділлязнавства, 1994.
9. Широцький К. На руїнах Бакоти (з подорожніх вражень)/Кость Широцький//Літературно-науковий вісник. – Львів, 1912. – кн.1. – 243с.
10. Трембіцький А. Історія подільських монастирів: проблеми досліджень. / А. Трембіцький // Пам'ять століть. – 2006. – №2. – С. 62 – 69
11. Відпочинок у Бакоті. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bakota.com.ua/>
12. Національний природний парк «Подільські Товтри». Офіційна веб сторінка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tovtry.com/ua/info/index.html>

**Регула А.**, студентка Кам'янець-Подільського відділення  
КФЕК НУ ДПС України  
Науковий керівник: **Коцюба І.В.**, викладач

### **ІННОВАЦІЇ В ТУРИЗМІ: ЕКОЛОГІЧНИЙ ТУРИЗМ**

Туризм – це унікальна галузь народного господарства, яка відповідно чинного законодавства створює умови для тимчасового виїзду осіб з місця постійного проживання в оздоровчих, пізнавальних, професійно-ділових чи інших цілях без здійснення оплачуваної діяльності в місці перебування [1, с. 1].

За інформацією Держтуризмкурорту та Державної прикордонної служби України, протягом I кварталу 2015 р. Україну відвідало понад 2,9 млн. іноземних туристів. У порівнянні з аналогічним періодом 2014 року кількість туристів зменшилась на 0,5 млн. осіб. Найбільші потоки туристів до України у вказаному періоді спостерігалася з сусідніх країн, серед яких: Молдова – 1,1 млн. осіб, Білорусь – 0,4 млн. осіб, Польща – 0,3 млн. осіб.

Також, у I кварталі 2015 р. державний кордон України перетнуло 4,8 млн. українців, що на 4 відсотки менше ніж у I кварталі 2014 р., коли виїзний турпотік налічував близько 5 млн. осіб. Країнами найбільш відвідуваними українськими туристами є Польща, Угорщина, Італія, Словаччина, Румунія, Німеччина, Єгипет, Туреччина, ОАЕ.

За даними Державної фіскальної служби України суб'єктами туристичної діяльності (без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя) у I кварталі 2015 року сплачено податків та зборів до зведеного бюджету понад 322,4 млн. грн., що на 7,4 млн. грн. менше ніж у аналогічному періоді 2014 р. [3].

Як видно, спостерігається зменшення турпотіку як в країну так і з країни. Але, за останні роки туристична галузь в Україні почала дуже розвиватись і стала масовим соціально-економічним явищем. Її швидкому розвитку сприяло розширення економічних, наукових і культурних зв'язків між Україною та іншими державами. Основною проблемою розвитку туризму в Україні є неефективне та нераціональне використання природних ресурсів, а також відсутність чіткої стратегії розвитку індустрії туризму та її регулювання. В Україні постає проблема в необхідності активізувати потенціал розвитку туристичної галузі. Вирішення цієї проблеми дасть змогу підвищити зростання соціально-економічних показників підприємств, регіону та країни загалом, які будуть залежати від того, наскільки успішно і раціонально використовуватимуться рекреаційні ресурси. Тому, дослідження особливостей та проблем туристичної галузі в Україні, мають важливе значення для подальшого розвитку цієї сфери.

Розвиток туристичної галузі України повинен ґрунтуватись на впровадженні інновацій. Основними напрямками інноваційної діяльності в туризмі є впровадження нових послуг з новими властивостями, зміни в організації виробництва і споживання традиційних туристичних послуг, залучення раніше не використаних туристичних ресурсів, виявлення і використання нових ринків збуту туристичних послуг і товарів.

Інноваційна діяльність у сфері туристичних послуг розвивається за кількома напрямками. Перший напрямок – це випуск нових видів туристичного продукту. Іншими напрямками є: використання нових туристичних ресурсів; зміна в організації виробництва і споживання (застосування передових принципів маркетингу і менеджменту); виявлення і використання нових ринків збуту продукції, а також використання нової техніки і технології.

Саме тому, хотілось зупинитись на випуску нових видів туристичних продуктів, а саме розвиток екотуризму.

Досліджуючи сутність категорії «екотуризм» (екологічний), варто зазначити, що він має широке тлумачення.

Туризм екологічний (екотуризм):

1. Організація подорожей з обмеженою кількістю учасників у природні зони з можливим відвідуванням місць, що представляють культурну цінність та з метою реалізації різних проектів охорони й раціонального використання природних ресурсів.

2. Відповідальна подорож у природні зони та області з метою збереження навколишнього середовища і підтримання добробуту місцевих жителів (визначення Міжнародної організації екотуризму) [2, с. 318].

Основні *компоненти* екотуризму:

– «пізнання природи», тобто подорожі передбачають наявність елементів вивчення природи, отримання туристами нових знань та навичок;

– «збереження екосистеми» передбачає відповідну поведінку групи на маршруті та участь туристів, туроператорів у програмах й заходах щодо захисту навколишнього середовища;

– «поважання інтересів місцевих жителів» – дотримання місцевих законів та звичаїв, а також вклад туризму в соціально-економічний розвиток туристських центрів.

Мета екотуризму – це отримання нової інформації про природу регіону, по якому здійснюється подорож, про культурно-етнографічні особливості регіону подорожі туристів, поліпшення охорони довкілля, економічного клімату в регіоні і зміна відношення до природи із споживчого на дбайливий.

Популярність турботи про екологію і збереження живої природи у світі робить екологічний туризм дуже перспективним видом відпочинку і туризму. Екологічний туризм покликаний запобігти негативній дії людини на природу і мотивувати туристів і туроператорів до участі в соціально-культурному розвитку регіонів і охороні природи. Еко туристи подорожують по тих природних місцях, де збереглася ще дика природа.

Отже, такий регіон в Україні де необхідно розвивати екотуризм – це Поділля. Це один із найекзотичніших регіонів України, де навіть вибагливий турист зможе задовольнити свої смаки. Тут і величний Дністер, друга за довжиною річка в Україні зі своїм неперевершеним каньйоном, і сітка дивовижних печер, які пам'ятають стародавніх трипільців, і Подільські Товтри, унікальні вапнякові гори, і неперевершений Джуринський водоспад, найбільший рівнинний водоспад України, і архітектурні пам'ятки Кам'янець-Подільського і Хотина, що бачили славні сторінки української історії.

На Поділлі можливо об'єднати такі види екотуризму як науковий, пізнавальний та реакційний туризм.

1. Науковий екотуризм – збір наукових даних в місцях подорожі (студентські польові практики, наукові експедиції та ін.), які допомагають розвивати екологічний туризм в тому або іншому регіоні.

2. Пізнавальний екотуризм – якнайповніше відповідає концепції екотуризму (етнографічні тури, палеонтологічні тури, фототури).

3. Рекреаційний екотуризм – відпочинок на природі і отримання нових знань про неї. Рекреаційний екотуризм буває двох видів: активний – частина пригодницького туризму (різні піші, лижні, кінні походи, спелеотуризм, сходження на гори, подорожі по воді тощо); пасивний – пікніки на природі, відпочинок в палаткових таборах, піші прогулянки на короткі відстані, риболовля, збір грибів і ягід з дотриманням принципів екологічної стійкості.

**Висновки.** Отже, за допомогою екотуризму з'являться можливості ближче знайомитися з природними регіонами та населенням, що проживає в тому регіоні, розвивати усесторонні зв'язки. Посилення такого взаємного впливу та переплетення різних культур дасть можливість черпати прийнятні для себе цінності з культур населення різних регіонів країни та природних див регіонів. Такий взаємний діалог між культурами різних регіонів країни збагачує туристів, а «екотуризм» виступає у цьому процесі позитивно утворюючим фактором.

#### СПИСОК ВИКОРАСИАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про туризм». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/324/95-вр>

2. Смолій, В. А. Енциклопедичний словник-довідник з туризму [Текст] / В.А. Смолій, В.К. Федорченко, В.І. Цибух - К.: Видавничий дім «Слово», 2006. – 372 с.

3. Офіційний сайт Держтуризмкурорт. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tourism.gov.ua/ua/news/27681/>

УДК 338.48

**Савіцький О.О.**, студент 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Буторіна В.Б.**, к.е.н., старший викладач

#### ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРА-ЖІНКИ У ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Стаття присвячена дослідженню особливостей професійної діяльності менеджера-жінки у туристичній сфері.*

*Ключові слова: менеджер, кар'єра, ділова жінка, туристична діяльність.*

**Постановка проблеми.** Сьогодні особлива увага приділяється питанням найбільш ефективної взаємодії керівника з підлеглими. Оскільки стилі керівництва чоловіка і жінки в організації мають свої відмінності, що впливають на ефективність менеджменту, то потрібно глибше досліджувати особливості поведінки менеджера-жінки у роботі організації, зокрема, туристичної.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Український вчений В.Т. Шатун досліджує особливості поведінки жінок на керівних посадах. М. Хеннінг і

А. Жарден, Б.М. Андрушків і О.Є. Кузьмін визначили недоліки жіночого менталітету, способів мислення і сприйняття, що заважають професійній діяльності.

**Результати дослідження.** «Жінок ми бачимо на посаді президента, прем'єр-міністра, лідера великої політичної партії, дипломата, міністра, бізнесмена» – пише В.Т. Шатун [6, с. 138].

М. Хеннінг і А. Жарден сформулювали *недоліки* жіночого менталітету, способів мислення і сприйняття, що об'єктивно заважають професійній діяльності [1]:

- Жінки пізно зважуються робити кар'єру – тільки приблизно через десять років роботи у більшості жінок відбувається переосмислення своїх професійних цілей – чи робити особисту кар'єру, щоб зайняти більш високе становище, чи залишатися на другорядних ролях».

- Більшість жінок занадто пасивні – не усвідомлюють себе хазяйкою власної долі, дозволяють випадковим подіям впливати на своє життя. Жінки звичайно гірше інформовані в суміжних професійних і комерційних галузях».

- Жінки переоцінюють вплив особистих здібностей і природних задатків на свою кар'єру, розраховують тільки на себе, вони недооцінюють роль неофіційних відносин і інформаційних каналів на підприємстві, взаємній корисності протекціонізму, того, чим активно користуються чоловіки».

- Жінки бачать у кар'єрі особисте зростання і самовдосконалення, а чоловіки розуміють під кар'єрою престижні посади, більш високий суспільний статус».

- Жінка споконвічно мириться з підлеглою роллю в родині і на роботі, чому сприяють устояні суспільні погляди.

- Ділова жінка повинна постійно доводити собі і оточуючим, що займається своєю справою, припускаючи, що й інші в цьому сумніваються.

- Жінки намагаються зробити все якнайкраще, не шукають особистих вигод, коли виконують свої функціональні обов'язки.

- Жінки не люблять ризикувати – оцінюють ризик завжди негативно, вони уникають нової роботи, боячись не справитися з нею.

Для чоловіків ризик має різну оцінку: втрата – прибуток, перемога – поразка, небезпека – щасливий шанс.

Попередні дослідження виявили, що жіночий стиль керівництва більш експериментальний, який охоплює усі галузі, від машинобудівництва до сільського господарства так і туризму. При висуванні жінки на керівну посаду важливе значення слід віддавати її рівноправності, рівності її можливостей і здібностей в управлінні колективом.

Узагальнені результати дослідження доводять, що головні перешкоди особистій кар'єрі жінки у наступному [3]:

- жінки не вміють ладнати між собою, бути поблажливими до недоліків інших людей;

- жінки занадто великого значення надають особистим якостям людей, своїм симпатіям і антипатіям до них, суперничають з іншими жінками;

- у діяльності, що вимагає мовної активності, жінки в присутності чоловіків поводяться боязко;

- жінок часто підводить нетерплячість.

Розглянемо статистичні дані, що стосуються зайнятості жінок у сфері туризму України (табл. 1).



**Характеристика зайнятості жінок у сфері туризму України за 2011–2014  
рр., тис. осіб**

Показник	2011	2012	2013	2014
Чисельність жінок у штаті підприємств туроператорів	3886	3459	3948	3639
Чисельність жінок у штаті підприємств турагентів	3362	3675	3574	3325
Чисельність жінок на підприємствах, що здійснюють екскурсійну діяльність	229	203	125	103
Усього	7477	7337	7647	7067
Загальна кількість штатних працівників	11545	9483	11198	9834

Таким чином, за досліджуваний період на 6,4% скоротилась чисельність жінок у штаті підприємств туроператорів, на 1,1% – підприємств турагентів, на 55% – на підприємствах, що здійснюють екскурсійну діяльність. Дане скорочення чисельностей відбулось на фоні загального скорочення середньої кількості штатних працівників туристичних підприємств України на 14,8%. Питома вага жінок у середній кількості штатних працівників туристичних підприємств у 2011 р. становила 64,8%, а у 2014 р. – 71,9%. Зростання останнього показника свідчить про інтенсивне залучення жінок у туристичну сферу України протягом 2011–2014 рр.

Виокремимо *переваги* поведінки менеджера-жінки у роботі туристичної організації:

- Жінка – менеджер це передусім контактна особа, яка завжди підкаже, запропонує ідею щодо правильної організації праці, не потребує додаткового самоствердження, що дає їй можливість професійно керувати підлеглими.
- В управлінні колективом жінка менш вдається до авторитарного стилю, замість примусу використовує компроміс, метод переконання.
- Жінка-менеджер глибше відчуває відносини у колективі, інтуїтивно оцінює поведінку інших людей, більш чутливо реагує на зміни взаємин між людьми, критична по відношенню до себе.

**Висновки.** У статті висвітлено недоліки жіночої поведінки, що заважають побудові кар'єри менеджера. Проте у сфері туризму питома вага жінок останнім часом зростає. Пояснюється це визначеними у статті перевагами поведінки менеджера-жінки у роботі туристичної організації: самокритичність, вміння іти на компроміс, емпатія, демократичний стиль керівництва.

Якщо за такою характеристикою жінка-керівник зуміє поєднувати якості справжнього лідера (сильний характер, професіоналізм, ініціатива, вміння ризикувати) з традиційно жіночими цінностями, такими як чуйність, гуманність, гнучкість, хитрість, практичність, то вона може стати ідеальним менеджером.

*СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Андрушків Б.М. Основи менеджменту / Б.М. Андрушків, О.Є. Кузьмін. – Львів: Світ, 1995. – 296 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник для экон. спец. вузов / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Высшая школа, 1994. – 224 с.

3. Менеджмент человеческих ресурсов: обзорная информация / сост. В.И. Яровой; под ред. Г.В. Щекина – К.: МАУУП, 1995. – 520 с.
4. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика: Підручник для вузів / Н.П. Тарнавська Р.М. Пушкар, . – Тернопіль: Карт-бланш, 1997. – 456с.
5. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник / Ф.І. Хміль. –К.: Вища школа, 1995. – 351 с.
6. Шатун В.Т. Основи менеджменту / В.Т. Шатун. –Київ: Світ, 1995. – 296 с.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

УДК 338.486.5

**Тофанюк А.**, студентка Кам'янець-Подільського  
відділення КФЕК НУ ДПС України  
Науковий керівник: **Коцюба І.В.**, викладач

### **БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ В ТУРИЗМІ: ТЕНДЕНЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**Постановка проблеми.** В останні роки індустрія туризму зростає швидкими темпами і є важливим засобом розвитку економіки та сфери зайнятості.

**Результати дослідження.** Розвиток туризму в сучасних умовах функціонування ринку послуг має певні особливості, які зумовлюють потребу у оновлених підходах до організації та планування бізнесу. При організації туризму необхідно провести аналіз стану рівня розвитку сфери туризму в визначених регіонах. З цією ціллю необхідно вивчити статистичну інформацію, умови діяльності об'єктів, а потім скласти бізнес-план.

Бізнес-план – це документ, в якому дано комплексне обґрунтування стратегії (програми) розвитку всіх сфер діяльності підприємства на основі її поточного та перспективного планування [1, с. 103].

Бізнес-план як основа підприємницької діяльності повинен передбачати всі етапи діяльності та ефективного розвитку сфери туризму.

Бізнес-планування управління туристичною діяльністю починається з процесу стратегічного планування – з розробки стратегічних планів, програм.

Для конкретного туристичного регіону насамперед визначається його конкурентна спроможність і формулюється туристичний образ. Туристичний образ регіону оцінюється за такими критеріями, як гостинність, якість послуг, що надаються, імідж, наявність можливостей для активного відпочинку, розвиненість транспортної інфраструктури, відповідність якості послуг ціні та ін. Кожен критерій оцінюється для конкретного регіону, і йому присвоюється певний кількісний вираз. У результаті можна наочно оцінити переваги й недоліки туристичного регіону та запропонувати шляхи і методи його вдосконалення.

Сучасні туристичні фірми, в основному, займаються поточним та оперативним плануванням. Але для того, щоб успішно працювати на ринку тривалий час, необхідне стратегічне планування, яке включає в себе розробку довгострокових планів розвитку фірми на основі проведеного комплексного

аналізу, наукове прогнозування ринкової ситуації і перспектив розвитку галузі в різних туристичних регіонах. Зміна ринкового середовища зумовлює необхідність застосування стратегічного підходу до системи господарювання на підприємствах туризму.

Для розробки та здійснення стратегії велике значення має аналіз ринкових чинників, які через свою постійну й високу мінливість можуть безпосередньо вплинути на успіх або крах підприємства. Аналіз показує, що туристичні організації, фірми, компанії, які успішно конкурують у сфері туризму, керуються трьома стратегічними методами, які застосовуються як окремо, так і в поєднанні:

- розвиток виробництва існуючого туристичного продукту по сформованих напрямках;
- розширення географії поїздок, формування і продаж послуг за рахунок нових районів туристичного призначення;
- впровадження зустрічних сфер туристичної діяльності, в тому числі через створення нових підприємств.

Для того, щоб бізнес-план був успішним, він повинен базуватися на реальних даних. При підготовці бізнес-плану туристична фірма повинна чітко усвідомлювати й кількісно оперувати такими ключовими бізнес-категоріями як: фінанси, час, людський ресурс, маркетинг, створення туристичного продукту, реклама, канали збуту, складові якості сервісу, складові конкурентоздатності власного турпродукту та його відмінні риси від інших турпродуктів. Перед розробкою бізнес-плану потрібно визначити мету, призначення бізнес-плану та завдання. Мета пов'язана з результатом діяльності, який досягається в межах установленого періоду часу. Структура і зміст бізнес-плану не регламентується і визначається специфікою і сферою діяльності об'єкта інвестування. Бізнес-план має певну логічну структуру (розділи) або схему систематизації, яка використовується як і у вітчизняній, так і в зарубіжній практиці і відрізняється тільки за формою подання і розташуванням частин.

Аналіз потенційного ринку та конкурентів в цьому розділі бізнес-плану проводиться аналіз і оцінка ринку туристичних послуг, стан справ у галузі туризму, потенційні клієнти та місткість ринку, опис характерних рис певних турпослуг, турпродуктів, що забезпечить їм конкурентоздатність на цьому ринку.

Важливою складовою бізнес-плану є маркетинг-план, який включає наступні складові: технологію реалізації туристичного продукту, способи стимулювання продажів, ціноутворення, стратегію рекламної компанії, формування громадської думки про фірму тощо.

Наступним етапом бізнес-планування є план виробництва туристичних послуг і контроль якості туристичного продукту. Тут необхідно розглянути питання підготовки турів, їх методичне забезпечення, наявність страхування та договірної документації, формування пакету документів на одержання ліцензії, розробки системи забезпечення і контролю якості наданих послуг та ін.

Фінансовий план – цей розділ, який складається кожного місяця на основі попередніх розділів і є головним критерієм реалізації бізнес-плану. Фінансовий план складається в декілька етапів, починаючи з прогнозування і закінчуючи обґрунтуванням термінів. У цьому розділі слід відобразити:

загальну потребу в інвестиціях, джерела фінансування, план прибутків і витрат, баланс грошових витрат і поступлень, термін окупності.

Один із відповідальних етапів бізнес-плану – планування роботи персоналу, що поєднує в собі такі аспекти, як розрахунок необхідної кількості працівників, формування штатного розкладу, розробка кваліфікаційних вимог до персоналу, посадових інструкцій та форм оплати праці тощо. Таким чином, чітко продумане та ефективно впроваджене бізнес-планування сприятиме укріпленню позицій туристичного підприємства, розширенню та оптимізації його діяльності, збільшенню прибутковості, підвищенню конкурентоспроможності.

Завершальним етапом бізнес-плану в галузі туризму є оцінка ризиків. У цьому розділі обґрунтовують, наскільки ризикованим є даний вид діяльності, зокрема висвітлюють його слабкі сторони на основі класифікації можливих ризиків, ймовірність їх настання, оцінка прогнозованих збитків та основні заходи щодо управління ризиками, зокрема щодо їх нейтралізації.

**Висновки.** Таким чином, бізнес-план складає основу розвитку туризму та обґрунтовує ефективне використання існуючих ресурсів для розвитку туризму в цілому. Як важливий документ для ведення бізнесу, бізнес-план потрібен власникові туристичної фірми не лише для отримання кредитів чи інвестиційних коштів, а й для досягнення більшого рівня ефективності при наданні послуг в туризмі.

#### СПИСОК ВИКОРАСИЯНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мальська М.П. Планування туристичної діяльності : підручник / М.П. Мальська, О.Ю. Бордун. – К.: Знання, 2010. – 310 с.
2. Покропивний С. Ф. Бізнес-план: Технологія розробки та обґрунтування : навч.- метод. посібн. для самоствивч.дис. / С.Ф. Покропивний, С.М. Соболю, Г.О. Швиданенко, Л.М. Шапринська. – К.: КНЕУ, 2001. – 160 с.
3. Ясинський В. В. Бізнес-планування: теорія і практика : навч. посіб. / В.В. Ясинський, О.О. Гайдай. – К.: «Каравела», 2006. – 232 с.

УДК 338.46:640.4

**Храбрех М.Д.**, студентка 2 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Тігаренко О.М.**, старший викладач

#### СТРУКТУРА СФЕРИ НАДАННЯ ПОСЛУГ РОЗМІЩЕННЯ В УКРАЇНІ

*У статті розглядається структура надання послуг та перспективи розвитку закладів готельного господарства, їх функціональні особливості та роль послуг розміщення у сфері послуг.*

*Ключові слова: готельне господарство, спеціалізація підприємств, індустрія розміщення, ресурси гостинності, якість обслуговування.*

**Постановка проблеми:** Основною проблемою структури сфери надання послуг розміщення являється відсутність розвитку туристичної інфраструктури та неналежне дотримання міжнародних стандартів.

Готельний бізнес – один із найперспективніших і успішно розвинутих напрямків бізнесу в Україні. Особливістю цього бізнесу є орієнтація на Європейські сервісні стандарти й стрімкий перехід до них. Як і будь-який вид діяльності готельний бізнес прагне до збільшення доходу й шукає ефективні шляхи для досягнення бажаного фінансового результату.

Сфера гостинності — це комплекс галузей, основне завдання яких пов'язане з обслуговуванням туристів під час їхнього перебування поза місцем постійного проживання. До неї, згідно з визначеннями провідних спеціалістів, належать готельний і ресторанний бізнес, підприємства транспортного обслуговування, своєрідні розваги. Отже, доцільно виокремити готельну індустрію як найкомплекснішу складову індустрії гостинності та розглядати її самостійно. [2,с.56].

**Аналіз досліджень і публікацій.** Фундаментальні аспекти розвитку готельної справи України знайшли своє відображення у працях таких учених, як М. Пересічний, А. Магалецький, Р. Лозинський. Проблеми розвитку туристичної діяльності, зокрема готельного господарства, досліджували І. Бочан, Д. Яровий, С. Клубчук, О. Мартин, Н. Кампов та ін.

**Метою** даного дослідження є проблеми розвитку сфери надання послуг в Україні, що зумовлені відсутністю стратегії і відповідної політики в цій сфері, нестачею інвестицій, недосконалістю нормативно-правової бази і незадовільним рівнем якості системи готельних послуг.

**Результати дослідження.** Готельне господарство становить значну й надзвичайно важливу частину сфери послуг, є одним з рентабельних видів господарської діяльності, проте потребує значних фінансових ресурсів для функціонування и розвитку.

На основі узагальнення вітчизняного та зарубіжного досвіду відносно визначення сутнісних характеристик індустрії гостинності можна констатувати, що вона охоплює різні форми діяльності в сфері послуг, пов'язані з прийняттям і обслуговуванням гостей, а саме:

— це види обслуговування, які базуються на принципах гостинності та характеризуються щедрістю і дружелюбністю стосовно споживачів;

— це сукупність суб'єктів підприємництва, таких як готелі і мотелі, туристичні агентства, об'єкти показу. Для всіх цих підприємств є спільним те, що їх продукт – це комплекс фізичних, соціальних і емоційних компонентів;

— підприємства індустрії гостинності – ресторани, готелі, курорти – беруть участь в створенні невидимого продукту, придатного до вживання тільки у момент його пропозиції споживачеві.

Отже, гостинність – це процес прийняття і обслуговування гостей. Сучасний готельний бізнес характеризується наявністю різних форм і видів підприємств розміщення. Узагальнюючи теоретичні положення і досвід практики з тематики наукового дослідження, необхідно відзначити, що трактування певного типу готельного підприємства повною мірою залежить від його призначення та комплексу послуг, що надаються[3,с.109].

Якість послуг – це відповідність процесу надання послуг певним встановленим стандартам. Стандарти і їх зміст є критерієм якості обслуговування у готелі. В Україні на даний час діє велика кількість послуг розміщення у сфері відпочинку – від комфортабельних готелів до приватних садиб чи будинків, які працюють в сегменті зеленого туризму. Без сумніву,

орієнтуючись на європейські стандарти необхідно забезпечити іноземним туристам належний рівень обслуговування відповідно до їхніх побажань і можливостей, а також прийнятих у світі стандартів обслуговування. Для цього готелям необхідно створювати сучасні системи управління якістю, що визначають основні елементи системи управління якістю послуг і методи ефективного досягнення цілей, які можна використовувати в готельних підприємствах з урахуванням особливостей конкретного готелю та специфіки готельних послуг, тому що без якісних готельних послуг готель не в змозі буде довести споживачу свою унікальність чи взагалі надати послуги.

На даний момент в Україні залишається актуальним питання підвищення якості готельних послуг. Орієнтуючись на європейські стандарти, необхідно забезпечити туристам належний рівень обслуговування, відповідність отриманого та очікуваного, а також прийнятих у світі стандартів обслуговування. При оцінці якості наданої послуги для споживача важливим залишається ступінь його задоволеності. При високій якості готельних послуг для гостя – це бажання повернутися ще раз, оскільки враховуються його інтереси, та сприяння залученості більшої кількості гостей готелю.

Обираючи готель по зірковості, турист ризикує отримати не той рівень комфорту, на який він сподівався. Тому для ефективного забезпечення якості в готелі потрібно впроваджувати єдину систему Hotelstars Union, оскільки введення даного єдиного стандарту дозволить іноземним туристам оцінити і порівняти готелі різних країн.

Організація, яка надає послуги, має розробити, створити, документально оформити, впровадити і підтримувати в робочому стані систему менеджменту якості як засіб проведення прийнятої у сфері якості послуг політики і виконання поставлених завдань [1, с. 131].

**Висновки.** Розвиток готельного бізнесу в Україні за своїми масштабами і темпами не відповідає потребам і суттєво відстає від сучасних вимог індустрії гостинності, але система послуг в готельному господарстві формується і розвивається під впливом сукупності чинників, серед яких основне місце належить організаційно-економічним. Аналіз їх впливу шляхом групування готелів (залежно від номерного фонду, місткості, кількості обслужених осіб, місця розташування, середньорічного доходу від основної діяльності і додаткових послуг, конкурентного середовища та інших факторів) дозволив однозначно виявити ключові фактори формування системи послуг, зокрема місцезнаходження готельного підприємства, вид готельного підприємства, персоніфікацію відвідувачів, інтенсивність конкуренції. Саме ці фактори стимулюють формування внутрішньої якості готельних послуг (зручність, комфорт, культура).

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Опанащук Ю.Я. Система послуг готельного комплексу, їх класифікація та особливості / Ю.Я. Опанащук // Вісник ЛКА : збірник наукових праць. – Львів : вид-во ЛКА, 2007. – Вип. 26. – С. 399–402. – (Серія економічна).
2. Роглев Х.Й. Основи готельного менеджменту: підруч. / Х.Й. Роглев. – К.: Кондор, 2009. – 408 с.
3. Опанащук Ю.Я. Індустрія гостинності: суть, зміст і характерні особливості / Ю.Я. Опанащук // Підприємництво, господарство і право. – 2008.-№ 8. – С. 168–169.

## **РОЗВИТОК СФЕРИ ГОСТИННОСТІ В МІСТІ КАМ'ЯНЦІ- ПОДІЛЬСЬКОМУ**

**Постановка проблеми.** Сфера гостинності як важлива соціальна, економічна та культурна категорія, одна з фундаментальних складових туристичної індустрії. Історія сфери гостинності тісно пов'язана з розвитком культури, подорожей та туризму, вона відображає характерні культурні риси різних епох і народів втілені у типах засобів розміщення, методах обслуговування і моделі гостей, які користувалися засобами розміщення [2, с. 145–375].

**Результати дослідження.** Головними *чинниками* становлення та розвитку сфери гостинності є:

- соціальні;
- економічні;
- культурні;
- науково-технічний прогрес;
- політичний;
- природно-ресурсний.

Гостинність – сфера готельного й ресторанного бізнесу є провідним чинником і базою величезної індустрії туризму.

Індустрія гостинності є найважливішим елементом соціальної сфери. Вона відіграє важливу роль у підвищенні ефективності громадського виробництва, та відповідно, росту життєвого рівня населення.

Слово "гостинність" (фр. hospice) – притулок подорожніх, благодійний дім.

Термін "гостинність" введений в 1982 р. на конференції національних асоціацій готелів і ресторанів ЄЕС [1, с. 375-451].

Розвиток готельного господарства в Україні сьогодні стримується низкою чинників :

- економічна криза;
- недоліки в роботі фінансово-банківської системи;
- обмежена платоспроможність населення;
- недосконала податкова система.

Гостинність кам'янчан – міф чи риса характеру?

А чи знаєте Ви, що на гербі древнього міста Кам'янця-Подільського зображене сяюче сонце з шістнадцятьма променями?

Саме тому його жителі такі привітні, гостинні і відкриті. Вони завжди підкажуть дорогу, розкажуть про місця і пам'ятники, не залежно від того, звідки ви приїхали, на якій мові говорите. В Кам'янці-Подільському гармонійно злилися воєдино декілька народностей, місцеві жителі володіють декількома мовами і шанують будь-яку національність.

І якщо ви проведете декілька годин в компанії місцевого жителя, повірте, Ви знайдете не просто нового знайомого, а й гарного друга.

Це історично закладено в нас, ми любимо приймати гостей з будь-якого куточка світу [9, с. 154–141].

Чому так, або історія нашого герба:

У дуже давні часи люди, у тому числі і наші предки-язичники, поклонялися небу і небесним світилам. Сонце було символом родючості. Його змальовували на скелях, стінах печер, предметах. Деякі староруські міста мали герби вже в X столітті, їх змальовували на прапорах, друці, грошових знаках. В середині XII століття територія історичного Поділля входить до складу Галицької Русі, а в 1199 р. – Галицько-волинського князівства. Вже тоді сяюче золоте сонце на блакитному фоні було символом нашого краю. Згодом, коли Поділля увійшло до складу Польщі (1434р.), сонце стає гербом Подільського воєводства.

Лише зображалося воно не на блакитному фоні, а на білому. У старовинному польському виданні «Корона Польська», (1728 р.) подається такий опис герба Подільського воєводства: «Герб його – золоте сонце на білому полі». Чому на білому? Може, тому, що білий колір (разом з червоним) – один з національних кольорів Польщі. Як сказав про ці кольори польський поет: «червоний – те від крові, білий – Святий».

Зображення герба Поділля зустрінете на деяких пам'ятниках архітектури Кам'янця-Подільського.

Сяюче сонце, вирізане на кам'яній плиті, посміхається вам з фронтона ратуші, що знаходиться на Центральній площі в Старому місті, воно ніби зустрічає дорогих гостей. Приїжджайте і переконаєтеся в тому, що Кам'янець-Подільський – це місто на камені, але з величезною гостинною душею [3, с. 154–171].

У Кам'янці-Подільському “В одному місті – цілий світ”.

Кам'янець-Подільський чи не єдине місто в Україні де мир і злагода прописані історією. Сьогодні в архітектурі, звичаях і традиціях, мистецтві, стосунках між жителями місто демонструє можливість поєднати в одному місці цілий світ.

Ніщо так не сприяє атмосфері довіри, спокою і щирій бесіді, як філіжанка кави, особливо, якщо вона буде випита в місті, де вперше на теренах сучасної України з'явився турецький напій. За науковими дослідженнями, вже на 1681 рік у Кам'янці було 10 кав'ярень (у Відні першу кав'ярню відкрили лише через два роки!). 333 роки кам'янчани приховували традиції кавоваріння.

Кам'янець-Подільський місто настільки мальовниче, що в ньому кожен четвертий житель – художник, який малює рідні куточки.

У Львові та Кам'янці – Подільському у XIX столітті активно діяли товариства атлетичної гімнастики. У кращих традиціях минулого наші атлети займалися під одним гаслом «Схід і Захід разом» [1, с. 143–154].

Головна героїня Кам'янця – Стара фортеця . І все це – в одному місті!

У Кам'янці-Подільському туристи можуть покататись на електромобілі...

Кам'янчан та гостей міста очікує нова туристична розвага – екскурсії на електромобілі. Всього за декілька місяців влада Кам'янця-Подільського провела перемовини з одеськими підприємцями. Щодо запровадження в Старому місті нового виду екскурсійних подорожей.



Як повідомляв радник міського голови Володимир Хмелюк, що два електромобілі запрацюють в місті вже під час відкриття туристичного сезону, так і сталося.

Цей проект діє згідно з музеєм-заповідником, який надає для туристів професійних екскурсиводів.

“Ми дуже раді, що такий проект запрацював та зробив популярним екологічний транспорт”.

У Кам’янці-Подільському є дуже гарна вишиванка..

Вартість креативного перехрестя не змінилася від того, що воно стало не сірим одноманітним, а кольоровим. А ось тривали роботи на три дні довше ніж планувалося.

Нам приємно, що наше місто уже має і дуже гарні перехрестя у формі вишиванки [3, с. 196–212].

ТОП-11 місць, які потрібно відвідати у Кам’янці; Кам’янець-Подільський- займає третє місце в Україні за кількістю пам’яток архітектури після Києва та Львова. Я пропоную ТОП-11 пам’яток, які ви обов’язково повинні відвідати у Кам’янці-Подільському.

1. Старий замок XII-XIX ст. – одне з 7 чудес України, головний та величний форпост середньовічного міста, історія якого сповнена таємниць та чисельних легенд.

2. Ратуша (Польський магістрат), XV – XIX ст. – є найстарішою ратушею, серед усіх, що збереглись на території України. Яскравий приклад поєднання різних архітектурних стилів, серед яких домінуючим є готичний. В будівлі Ратуші знаходяться музейні експозиції “Музей історії Магдебурзького права”, “Музей грошей”, “Суд середньовічного Кам’янця”.

3. Комплекс кафедрального костелу Святих Апостолів Петра та Павла, XV–XIX ст. – пам’ятка архітектури, діючий костел, який поєднує культурні та релігійні надбання християнства та мусульманства.

4. Верхня Польська брама: Кушнірська вежа, XVI ст. і Вітряна брама, XVIII ст. – фортифікаційна споруда, збудована польським королем Стефаном Баторієм, реставрована та розширена королем польським Станіславом Августом в 1785 році. Виконувала захисну функцію міста з північного боку.

5. Нижня Польська брама, XV–XVI ст – унікальна гідротехнічна оборонна споруда, яка не мала рівних в тогочасній Європі. Сформована на основі давньоруської кам’яної стіни 13 ст.

6. Комплекс Домініканського костелу, XV–XVIII ст. – «Перлина Поділля», як його окреслювали поети. В турецький період саме тут турками був збудований перший в місті фонтан.

7. Дзвіниця Вірменського собору, XVI ст. – архітектурна домінанта вірменських кварталів, збудована в стилі Відродження. Виконувала функцію культової та оборонної споруди.

8. Замковий міст, XIV–XVII ст. – найдавніша інженерна споруда в Україні. Це монолітна споруда, яка з’єднує острів Старого міста з фортецею; насправді являє собою саркофаг, який приховує в середині середньовічний арковий міст

9. Брама руська, XV–XVIII ст. – оборонно-гідротехнічна споруда, обладнана шлюзами для підняття рівня води у річці Смотрич, що робило місто неприступним

10. Хрестовоздвиженська церква, XVIII ст. – перлина українського дерев'яного зодчества, «іграшкова» дерев'яна будівля, яка разом з величними скелями утворює дивовижний архітектурно-природній ансамбль.

11. Казарми фортеці, XVIII ст. – величезні споруди, збудовані для розміщення військового гарнізону. Автором проекту казарм був польський військовий архітектор Станіслав Завадський. Будівництво здійснювалось під керівництвом коменданта фортеці Яна де Вітте.

Індустрія гостинності – це індустрія, що працює на благо людей. Це – потужний механізм, що активно функціонує та розвивається, вимагаючи при цьому максимальної підтримки з боку держави та великих інвестицій.

**Висновки.** В сучасних ринкових умовах і розвитку туристичної галузі потрібно більше приділяти уваги роботі і зв'язкам з іноземними туристами. А для цього потрібно вкладати гроші в інфраструктуру і якісне обслуговування готельно-туристичних комплексів.

Отже, тема даної роботи є актуальною на сьогодні, так як на основі розвитку сучасної індустрії гостинності визначено нами проблеми організації туризму успішного його проведення в Україні.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Башнянин Г.І. Політична економіка / Г.І. Башнянин. – Київ: Ніка-Центр Ельга, 2000. – 528 с.
2. Борисов Е.В. Економічна теорія / Е.В. Борисов. – Москва:Юрайт,1998. – 478 с.
3. Гальчинський А.С. Основи економічної теорії / А.С. Гальчинський, П.С. Єщенко, Ю.І. Палкін. – К. : Вища школа. 1995. – 471 с.
4. Макконнел К.Р. Економикс: Принципи, проблеми і політика / К.Р. Макконнел, С.Л. Брю. В. 2т.: Пер.з англ. 1996.
5. Несторук І.Л. Бібліотека економіста / І.Л. Несторук. – Харків: Центр-Абетка, 2014. – 124 с.

## СЕКЦІЯ № 6. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК: 005.95:334.72(477)

**Байталюк Д.Б.**, студентка Кам'янець-Подільського  
коледжу харчової промисловості НУХТ

Науковий керівник: **Толстопятова Д.Г.**, к.е.н., викладач

### УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Однією з передумов ефективного функціонування підприємства є врахування інтересів персоналу у будь-яких діях. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в соціально-економічному розумінні.*

**Результати дослідження.** Персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується та змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів [1, с. 154–176].

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на найбільш ефективне використання працівників для досягнення цілей підприємства [2, с. 243–251].

Мета концепції управління персоналом – створення системи, яка ґрунтується в основному не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, одержанні найвищих економічних результатів діяльності підприємства.

Система управління персоналом – це комплекс заходів по роботі з персоналом, спрямованих на досягнення цілей підприємства за рахунок цілеспрямованої роботи з його співробітниками. Вона полягає у реалізації наступних функцій: загальне та лінійне керівництво; планування і маркетинг персоналу; найм і облік персоналу; встановлення трудових відносин; забезпечення умов праці; розвиток персоналу; мотивація поведінки персоналу; соціальний розвиток; розвиток організаційних структур управління; правове та інформаційне забезпечення [3, с. 115–147].

В умовах ринку підприємствам потрібна організація ефективної діяльності працівників; розстановка персоналу відповідно до виробничих завдань, з урахуванням схильності і кваліфікації працівників; високий контроль за умовами праці; підвищення ролі навчання персоналу: організація всіх видів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до індивідуальних потреб і вимог сучасного виробництва

На багатьох підприємствах України система відтворення, навчання та підвищення кваліфікації персоналу не отримує недостатнього фінансування.

Сучасний якісний склад і рівень оплати праці менеджерів з персоналу не відповідають завданням реалізації активної кадрової політики. Отже, з розвитком ринкових відносин в економіці України, нових форм і методів господарювання, актуалізується і проблема удосконалення системи управління персоналом підприємств [4, с. 469–482].

Кваліфікованому фахівцю притаманні такі *рис*и:

- аналітичне і оригінальне мислення;
- бажання бути лідером;

- організаторські здібності;
- ерудованість;
- бажання навчитись керувати іншими та пізнати тонкощі соціальних маніпуляцій;
- прагнення до успішної кар'єри і постійного саморозвитку;
- бажання опанувати неординарну, статусну та стабільно затребувану професію, без якої об'єктивно не може існувати жодне підприємство;
- бажання мати високий зарібок;
- у майбутній трудовій діяльності орієнтація на тісні контакти з людьми та цікаву, творчу роботу, коли кожен наступний день не схожий на попередній.

Підбір та наймання персоналу: проведення співбесід, тестів, анкетування для вияву інтелектуального рівня, професіоналізму, комунікбельності та інших необхідних якостей. Оцінювання персоналу: персональна оцінка – рівень знань, умінь, майстерності та особистісної відповідальності; оцінка виконуваної роботи та її результатів.

Організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу: навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду, організація кадрового зростання, реалізація службово-професійного просування та кар'єри співробітників, робота з кадровим резервом.

Атестація і ротація кадрів: проведення заходів, спрямованих на вияв відповідності результатів діяльності, якостей і потенціалу особистості працівника вимогам, що висуваються до виконуваної роботи.

Удосконалення системи управління персоналом підприємств України може привести до наступних результатів:

Цілі та завдання системи управління персоналом будуть прив'язані до стратегічних цілей підприємств і конкретних умов їх реалізації;

- підприємства своєчасно забезпечуватимуться персоналом необхідної кваліфікації та чисельності, кадрове планування здійснюється у відповідності до виробничого;

- система матеріального і морального стимулювання праці відповідатиме наміченій стратегії бізнесу, що дозволить підтримувати мотивацію персоналу на необхідному рівні і сприятиме підвищенню економічної та соціальної ефективності роботи підприємств;

- підтримання і підвищення кваліфікації керівників та співробітників здійснюватиметься у відповідності до вимог підприємств, що розвиваються;

- недоліки структури системи управління персоналом будуть усунені: чисельність і кваліфікація спеціалістів, які реалізують технології системи управління персоналом, будуть приведені у відповідність до обсягу вирішуваних завдань, що дозволить досягти рівня управління персоналом, необхідного для розвитку підприємств;

- будуть визначені принципи взаємодії функціональних підрозділів по роботі з персоналом (або єдиної служби управління персоналом, якщо таку створено) з іншими службами підприємств;

- стане від лагодженою технологія збору, аналізу, обліку і оновлення інформації про стан кадрового ресурсу на підприємствах;

- підвищиться індивідуальна продуктивність праці кожного працівника та ефективність діяльності підприємств у цілому, а у деяких випадках – будуть створені конкурентні переваги для виведення підприємств на новий рівень.

**Висновки.** Важливою перешкодою на шляху розвитку підприємства в Україні є складна чинна податкова система та податковий тиск, який зумовлюють зростання обсягів реалізованої продукції, прихованої від оподаткування.

Як показує досвід ефективно працюючих підприємств, постійна турбота про підтримку дисципліни і порядку є основою всіх організаційних систем [5, с. 351–362].

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Башнянин Г.І. Політична економіка / Г.І. Башнянин. – К. : Ніка-Центр Ельга, 2000. – 528 с.
2. Борисов Е.В. Економічна теорія / Е.В. Борисов. – М. : Юрайт, 1998. – 478 с.
3. Гальчинський А.С. Основи економічної теорії / А.С. Гальчинський, П.С. Єщенко, Ю.І. Палкін. – К. : Вища школа. 1995. – 471с.
4. Макконнел К.Р. Економікс: Принципи, проблеми і політика / К.Р. Макконнел, С.Л. Брю. – В. 2т.: пер.з англ. – 1996.
5. Несторук І.Л. Бібліотека економіста / І.Л. Несторук. – Х.: Центр-Абетка, 2014. –124 с.

УДК 005.951:005.52

**Бойчук Ю.О.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Кушнір О.К.**, к. е. н., доцент.

#### АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ РОЗРОБКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

*У представленій статті розглянуто теоретичні основи процесу розробки управлінських рішень, проаналізовано можливий вплив ризиків, які супроводжують цей процес на кожному з етапів; проведено оптимізацію дій керівника задля мінімізації підприємницьких ризиків.*

*Ключові слова: управлінське рішення, процес розробки управлінських рішень, прийняття управлінських рішень.*

**Постановка проблеми.** Прийняття управлінських рішень – це визначальний процес управлінської діяльності, оскільки формує напрямки діяльності організації та її окремих працівників. Актуальність даної теми полягає у тому, що від вміння правильно приймати управлінські рішення залежить ефективність роботи будь-якого підприємства. Тому дослідження теорії їх прийняття є надзвичайно важливим для кожного управлінця.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у розробку дослідження процесу прийняття управлінських рішень було внесено у працях: О.С. Віханського, В.М. Колпакова, Б.Г. Літвака, М. Мескона, А.І. Наумова, В.А. Рудьєва, В.В. Стадника, Р.А. Фатхутдінова, Ф. Хедоурі, А. Шротта, В.С. Юкаєва та інших. Але й не дивлячись на значущі здобутки у вивченні

цього питання, воно й надалі залишається актуальним для керівників й потребує поглибленого вивчення.

**Метою** статті є дослідження теоретичних аспектів процесу розробки прийняття управлінських рішень, аналіз можливих ризиків, з якими зустрічається керівник на кожному з етапів прийняття рішення, пошук та оптимізація шляхів мінімізації впливу цих ризиків на процес управління.

**Результати дослідження.** Кожна організація для здійснення ефективної діяльності визначає цілі, досягнення яких можливе лише внаслідок дій, які виконуються в певній послідовності і є способом вирішення окремих, часткових завдань. Так, плануючи майбутню діяльність організації, менеджери визначають її цілі, способи їх реалізації та ресурси, необхідні для їх досягнення. У процесі організації діяльності приймаються рішення щодо організаційної структури, організації виробничого процесу, розподілу робіт та забезпечення їх необхідними засобами тощо.

Управління – це цілеспрямований програмований чи довільний вплив на процес, об’єкт чи систему для досягнення кінцевої мети [1]. Для того, щоб досягти цієї мети, потрібно скористатися певним інструментом, цей інструмент і є управлінське рішення.

Слід зазначити, що думки багатьох вчених щодо цього поняття досить різноманітні. У економічній літературі є різні трактування поняття «управлінське рішення». Наведемо лише деякі з них (табл. 1).

Таблиця 1

**Визначення поняття «управлінське рішення»**

Визначення поняття	Джерело
Результат альтернативної формалізації економічних, технологічних, адміністративних методів менеджменту, на основі якого керуюча система безпосередньо впливає на керовану.	[1, с. 217]
Заключний, відповідальний етап в процесі управління.	[2, с. 14]
Процес вибору керуючою системою однієї або декількох альтернатив з множини можливих варіантів дій, спрямованих на досягнення поставлених цілей.	[3, с. 202]
Процес вибору певного напрямку, виду дій з двох і більше можливих (альтернативних) варіантів.	[5, с. 28]
Вольовий акт втручання суб’єкта управління в діяльність об’єкта управління для виходу із певної виробничо-господарської чи іншої ситуації.	[6, с. 231]

Джерело: складено автором на основі [1, 2, 3, 5, 6].

Як бачимо, аналіз визначень вказує на відсутність сталого поняття «управлінське рішення». Загалом під управлінським рішенням можна розуміти творчий процес суб’єкта управління, в результаті якого визначається, які в певній виробничій обстановці слід здійснити дії для розв’язання тактичних і стратегічних проблем й отримати бажаний результат.

Раціональність управлінських рішень значною мірою залежить від технологічного процесу їх підготовки і прийняття. Щодо його особливостей і структури існують різні погляди. Американський вчений С. Янг стверджує, що процес розробки раціональних рішень охоплює десять етапів (рис.1).



**Рис. 1. Етапи розробки раціональних рішень**

Джерело: [5]

Діяльність будь-якого суб'єкта підприємницької діяльності має ризиковий характер. Незалежно від причин виникнення підприємницького ризику, він супроводжує керівника протягом всіх етапів прийняття управлінського рішення, і дії, які керівник виконує під час проходження через певний етап, мають бути оптимізовані задля мінімізації впливу цих ризиків (табл. 2).

Таблиця 2

**Співставлення етапів прийняття управлінського рішення з можливими ризиками і шляхами їх мінімізації**

Етапи прийняття рішення	Можливі ризики	Шляхи мінімізації ризику
1. Визначення проблеми та її діагностика	Виникає ризик невірної формулювання проблеми і ризик не знайдення джерела виникнення ускладнення	Ретельне дослідження інформації, запрошення експертів, опитування працівників
2. Збирання інформації та формулювання обмежень	Інформаційний, ресурсний ризики; ризик неправильного вибору методики	Ускладнення методики збирання інформації, аналіз релевантності отриманої інформації та залучення експертів з-за меж організації
3. Формулювання альтернатив	Ризик плутанини у великій кількості альтернатив, ризик логічності та послідовності	Обмеження кількості альтернатив, з яких йде подальший вибір; надання переваги колегіальним методам прийняття стратегічних рішень

4. Оцінка та вибір альтернатив	Ризик неузгодженості альтернатив, ризик не раціональності та не обгрунтованості вибору	Узгодження альтернатив з цілями організації та її місією. Ретельна розробка обгрунтування рішення
5. Втілення рішення	Ризик опору з боку працівників	Залучення працівників до процесу прийняття рішення; роз'яснення важливості змін для підприємства

Джерело: [4].

**Висновки.** Підводячи підсумок, зазначимо, що в статті розглянуті теоретичні засади процесу розробки управлінських рішень. Були показані шляхи оптимізації процесу прийняття рішення, за допомогою дій керівника, які мінімізують виникнення можливих підприємницьких ризиків. Отже, прийняття рішень є найважливішою функцією управління, успішне здійснення якої забезпечує досягнення організацією її цілей.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підручник / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2003. – 414 с.
2. Рудінська О.В. Менеджмент: [навч. посіб.] / О.В. Рудінська, С.А. Яроміч, І.О. Молоткова. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 334 с.
3. Мошек Г.Є. Менеджмент: [навч. посіб.] / Г.Є. Мошек, Ю.В. Поканевич, А.С. Соломко, А.В. Семенчук. – К.: Кондор, 2009. – 387 с.
4. Подольчак Н. Ю. Планування економічних ризиків підприємств / Н. Ю. Подольчак, О.Р. Беднарська // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №8 (122). – С. 219-229.
5. Стеценко І.Т. Основи менеджменту / І.Т. Стеценко. – К.: А.С.К., 2005. – 221 с.
6. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник / Ф.І. Хміль – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.

УДК 331.101.3

**Бесарабчук А.Г.**, студентка 5 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок Л.А.**, к.е.н., асистент

#### ОСОБЛИВОСТІ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті досліджені питання пов'язані з особливостями закордонного досвіду мотивування персоналу.*

*Ключові слова: персонал, мотивація, модель мотивації, стимулювання.*

**Постановка проблеми.** При формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, необхідно використання вже накопиченого світовою практикою досвіду. На сьогоднішній день під впливом виключно



суб'єктивних умов значно знизилася ефективність діяльності працівників, їх соціальна та творча активність під впливом неефективної системи мотивації та інших факторів.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Дослідженням питань пов'язаних особливостями зарубіжного досвіду мотивації займалися такі вітчизняні та закордонні вчені як Фоменко Л., Павловська Н., Еренберг Р., Волгін Н.

**Мета** статті: проаналізувати особливості закордонного досвіду мотивації праці.

**Результати дослідження.** У багатьох країнах Західної Європи і в США мотиваційні аспекти управління персоналом компаній і фірм набули великого значення, і ці методи і досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені в сьогодення.

Оплата праці є мотивуючим фактором, тільки якщо вона безпосередньо зв'язана з підсумками праці. Працівники повинні бути впевнені в наявності стійкого зв'язку між одержуваним матеріальною винагородою і продуктивністю праці. У заробітній платі обов'язково повинна бути присутня складова, що залежить від досягнутих результатів.

Для української ментальності характерно прагнення до колективної праці, визнання і поваги колег. Сьогодні, коли із-за складної економічної ситуації важко отримати високу оплату праці, особливу увагу слід приділяти нематеріальному мотивуванню, створюючи гнучку систему пільг для працівників, гуманізуючи працю, в тому числі: визнавати цінність працівника для організації, надавати йому творчу свободу; застосовувати програми збагачення праці і ротації кадрів; використовувати гнучкий графік, неповний робочий тиждень, можливість працювати як на робочому місці, так і вдома; встановлювати працівникам знижки на продукцію, що випускається компанією, в якій вони працюють; надавати кошти на проведення відпочинку та дозвілля, забезпечувати безкоштовними путівками, видавати кредит на купівлю житла, садової ділянки, автомашин та інше.

Нижче будуть сформульовані мотивуючі чинники організації праці, які ведуть до задоволення потреб вищих рівнів. На своєму робочому місці кожен хоче показати, на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідні визнання результатів діяльності конкретного працівника, надання можливості приймати рішення з питань, що належать до його компетенції, консультувати інших працівників.

На робочих місцях слід формулювати світогляд єдиної команди: не можна руйнувати виникаючі неформальні групи, якщо вони не завдають реальної шкоди цілям організації. Практично кожен має власну точку зору на те, як поліпшити свою роботу. Спираючись на зацікавлену підтримку керівництва, не боячись санкцій, слід організувати роботу так, щоб у працівника не зникло бажання реалізувати свої плани.

Тому, в якій формі, з якою швидкістю і яким способом працівники отримують інформацію, вони оцінюють свою реальну значимість в очах керівництва, тому не можна приймати рішення, що стосуються змін у роботі співробітників без їх відома, навіть якщо зміни позитивні, а також ускладнювати доступ до необхідної інформації. Інформація про якість праці співробітника повинна бути оперативною, масштабною і своєчасною. Більшість людей прагне в процесі роботи придбати нові знання. Тому так важливо забезпечувати підлеглим можливість навчатися, заохочувати і розвивати їх творчі здібності.

Кожна людина прагне до успіху. Успіх - це реалізовані цілі, для

досягнення яких працівник доклав максимум зусиль. Успіх без визнання приводить до розчарування, вбиває ініціативу. Цього не станеться, якщо підлеглим, що добився успіху, делегувати додаткові права і повноваження, просувати їх по службових сходах.

Відмінні особливості систем мотивації підприємств України від систем мотивації підприємств інших країн вельми істотні, а саме:

- першою відмітною особливістю розвитку систем мотивації є той факт, що у виробничо-господарської діяльності підприємств української держави тривалий час широко використовувалася в практичній діяльності переважно одна - єдина мотиваційна модель "ботога і пряника", яка і сьогодні не втратила свого застосування;

- друга – полягає в тому, що моделі мотивації нашої країни були і залишаються стандартизованими і непорушними, будь-яке відхилення від цих стандартів вважається порушенням існуючих нормативних законодавчих актів та локальних нормативних документів, які базуються і функціонують на основі законодавчих актів;

- третя – полягала в тому, що мотиваційні системи сприяли не тільки рівності в системах оплати праці та преміювання даної категорії працівників, а й зберігали тенденцію мотивування в рівному обсязі кращого і гіршого, так як розмір посадового окладу управлінців однієї кваліфікаційної категорії оплачувалася однаково, незалежно від трудового вкладу;

- четверта відмінна особливість застосування мотиваційних систем полягає в тому, що трудовий внесок, оцінювався необ'єктивно, формально, що призводило до байдужості і незацікавленості як в індивідуальних, так і колективних результатах праці, знижувало соціальну та творчу активність;

- п'ята – полягала в тому, що мотиваційні моделі, які в Україні повністю виключали можливості інженерно-управлінських працівників у галузі розвитку неспеціалізованою кар'єри і розвитку суміщення посад. Лише за останні роки необхідність розвитку неспеціалізованою кар'єри та суміщення посад стала визнаватися;

- шоста – полягала в тому, що соціальне мотивування трудової діяльності даних категорій працівників здійснювалося переважно без урахування результатів індивідуальної праці, так як соціальними благами колективного праці користувалися як працівники, які досягли високих показників у роботі, так і працівники, не виявляють особливого інтересу до трудової діяльності;

- сьома – полягала в тому, що жодна з мотиваційних моделей підприємств капіталістичних країн не передбачала і не передбачає сьогодні блоку моральних мотивів, тому що в них в основному знаходять відображення мотиви матеріальні, соціально-матеріальні, натуральні та соціальної кар'єри. У цьому плані досвід, накопичений в Україні частині морального заохочення кращих працівників, заслуговує не лише схвалення, а й широкого розповсюдження на підприємствах інших країн;

- восьма – полягає в тому, що мотивування розглядалося, як правило, через призму соціалістичного змагання. І змагання, якщо відкинути ідеологічні догми, не тільки не пережило себе, але як і раніше має бути одним з рушійних мотивів підвищення соціальної і творчої активності працівників у прискоренні темпів науково-технічного прогресу. Його необхідність доведена науковцями, але зміна політичної та економічної ситуації в Україні звела нанівець його розвиток і практичне застосування, що стало однією з причин того, що має Україна сьогодні. На противагу Україні змагання як таке широко використовується у

фірмах Німеччини, США, Японії та інших країн [1, с. 63; 2, с. 47].

Механізм реалізації кожного з блоків моделі мотивації залежить насамперед від бажання або небажання конкретного підприємства України, а також від специфічних умов, які характерні для інженерних колективів, де буде використовуватись дана мотиваційна модель. Причому загальні тенденції застосування мотиваційних моделей на підприємствах розвинених країн свідчать про те, що жодна з мотиваційних моделей не здатна повністю усунути суперечності в мотивуванні праці найманих працівників, у тому числі інженерно-управлінських.

**Висновки.** Отже, на даний момент застосовується велика кількість мотиваційних щодо стимулювання трудових ресурсів до підвищення продуктивності праці. Застосування цих теорій і підходи в мотивації праці, розроблені закордонними вченими, в Україні і на Заході мають свої нюанси. У країнах Західної Європи проблема мотивації персоналу розглядається набагато ширше, ніж в Україні, тому що в нашій державі, прийнято вважати, що людина трудиться виключно заради грошей. Звичайно, питання про оплату праці повинен стояти на першому місці, адже тільки дуже рідкісні ентузіасти працюють за ідею. Але якщо організація представить своєму співробітникові можливість відвідувати корпоративні курси з вивчення іноземної мови або абонемент у басейн, то, зрозуміло, працівник з великим задоволенням скористається цією пропозицією, а його віддача підвищиться.

#### *СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Павловская Н. Зарубежный опыт в области оплаты труда / Н. Павловская // Справочник кадровика. – 2003. – № 4. – С. 61-68.
2. Островская Т.Г. Организация и стимулирование труда (зарубежный опыт: американский, японский и западноевропейский) / Т.Г. Островская // Пищевая промышленность. – 2005. – № 7. – С. 46-48.

УДК 338.31

**Божко Ю.С.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок Л.А.**, к.е.н., асистент

#### **МОТИВАЦІЯ АКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*У статті охарактеризовано основні прийоми мотивації активної трудової діяльності, проаналізовано та окреслено схеми їх використання.*

*Ключові слова: мотивація, засоби мотиваційного впливу, трудова діяльність.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку економіки питання мотивації активної трудової діяльності виступає особливо гостро. Адже з огляду на зміни у суспільстві мотиви робітників потрібно змінювати та вдосконалювати. Необхідно віднайти динамічне співвідношення, тобто врахувати потреби працівників і те, як організації можуть чи не можуть їх виконувати. По суті, будь-яка організація спроможна мати мотиваційну робочу силу. Проблема полягає в тому, як створити систему, у якій працівники можуть одержати винагороди, яких вони справді хочуть, виконуючи роботу так, щоб відповідати вимогам організації.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питанням мотивації праці, поведінці людей в умовах постійних заохочень на робочих місцях, дослідження різноманітних методів і способів мотивації персоналу підприємств було присвячено велику кількість наукових робіт іноземних та українських вчених: Д. Врума, А. Маслоу, К. Маркса, А. Маршалла, А. Смітта, М. Туган-Барановського, Х. Хекхаузена, С. Адамса, К. Альдерфера, Ф. Герцберга, Е. Лока, Е. Лоулера, Л. Портера, Б. Скінера, А. Колота. Проте в сьогоднішніх ринкових умовах на багатьох вітчизняних підприємствах залишаються не достатньо вирішеними питання ефективної мотивації працівників, що передбачає розроблення, формування та практичне застосування методів матеріальної та нематеріальної мотивації.

**Метою** статті є дослідження основних прийомів мотивації активної трудової діяльності.

**Результати дослідження.** Одним найважливіших питань для створення максимальної зацікавленості працівників у результатах діяльності організації є саме мотивування, тобто створення оптимального середовища для трудової діяльності.

Як зазначають науковці, серед найпопулярніших прийомів, які можуть використовуватися для впливу на мотивацію активної трудової поведінки працівників, виділяють наступні:

- ✓ матеріальне стимулювання;
- ✓ моральне стимулювання;
- ✓ постановка цілей;
- ✓ оцінка і контроль;
- ✓ інформування;
- ✓ організація праці;
- ✓ звернення до найбільш значущих для працівника цінностям [1, с. 29].

Під матеріальним стимулюванням розуміють засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом [3]. Найпоширеніший прийом мотивації працівників. До нього належать: виплата заробітної плати та її розмір, використання різноманітних системи преміювання та надбавок також інш. Гроші є основним із благ, що знаходяться в розпорядженні роботодавця, здатні викликати в людей мотиви до трудової діяльності. Мотивування здійснюється за такою умовною схемою: «Чим краще працюєте, тим більше отримаєте грошей».

У той же час, варто пам'ятати, що гроші не можна розглядати як універсальний засіб задоволення потреб, стимул абсолютного значення, і що проблему активізації праці неможливо вирішити тільки з їх допомогою. Тому не менш важливу роль займає наступний прийом – *моральне стимулювання*. Цей прийом є найрозвиненішою підсистемою духовного стимулювання праці, яке ґрунтується на специфічних духовних цінностях людини. Сутністю морального стимулювання є передача інформації про заслуги людини, результати її діяльності в соціальному середовищі. Мотивування здійснюється за такою умовною схемою: «Ось це кращий працівник місяця. На нього варто рівнятися всім».

Наступним прийомом варто виокремити *чітку постановку цілей*. Він вважається ефективним інструментом для просування вперед. На особистому рівні постановка цілей – це процес, який дозволяє людям визначати

персональні цілі, а потім працювати в напрямку колективної мети організації. Мотивування здійснюється за такою умовною схемою: «Давайте виконаємо роботу згідно цього плану».

Не менш важливий вплив на мотивацію трудової діяльності здійснює оцінка і контроль. У цьому аспекті контроль розглядається не тільки як обов'язкова умова ефективного менеджменту, а й як важлива мотиваційна складова, завдяки якій працівник чітко та якісно виконує поставлену задачу, адже знає, що його роботу перевірятимуть та оцінюватимуть. Мотивування здійснюється за такою умовною схемою: «Виконайте роботу якісно, адже керівництво перевірятиме».

Інформування як прийом мотивації трудової діяльності відіграє дуже важливу роль на кінцевому результаті роботи працівників. Адже, від того як менеджер або керівник подасть інформацію залежить внутрішній настрій працівника, а подальшому і виконання роботи. Скажімо, якщо дати працівнику задачу, але не пояснити суті та всієї необхідної інформації робота здійснюватиметься з меншим запалом, більше того серйозних втрат зазнає якість виконуваних робіт. До прикладу: «Роздайте листівки від банку» або «Сьогодні ви представляєте наш банк і ми пропонуємо Вам розповсюдити рекламні матеріали та розповісти про чудову пропозицію від нас». По суті, викладена одна і та ж інформація, проте настрої, який вона викликає у працівника значно різняться.

Важливою складовою мотивування виступає безпосередньо організація праці. Від того яким чином організовані та налаштовані процеси праці на підприємстві залежить бажання робітників там працювати. Ненормований робочий день, без погодження з працівником, невідповідні санітарні норми приміщення та безліч інших подібних факторів сприяють послабленню мотивації у працівника. У такому випадку, мотивування здійснюється за такою умовною схемою: «Ми надаємо Вам всі умови та виховуємо ваші інтереси, тому працюйте, будь ласка».

На ряду з успішною організацією праці для ефективного мотивування трудової діяльності працівника одним із найважливіших прийомів буде *звернення до найбільш значущих для працівника цінностей*. Менеджер або керівник зобов'язаний визначити найвагоміші стимули для робітника і в подальшому впливати через них. Мотивування здійснюється за такою умовною схемою: «Ми знаємо як Ви прагнете підвищення, тому виконуйте Вашу роботу старанніше та якісніше».

**Висновки.** Вирішення проблем демотивування працівників полягають у тому, щоб обрати правильні прийоми та засоби стимулювання працівника та направити їхній трудовий потенціал у потрібне русло. Адже на своєму робочому місці кожен бажає показати на що він здатний і що він значить для інших, тому необхідно признавати працю кожного окремого працівника, а також надавати можливість примати рішення з питань, які відносяться до його компетенції, консультувати інших працівників. Це і є одним із найважливіших завдань успішного керівника.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ільїн Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. — СПб.: Питер, 2006.
2. Ільїна М.К. Мотивація персоналу / М. Ільїна. – 1999.
3. Фалмер Р.М. Енциклопедія сучасного керування / Р. М. Фалмер. – М.: 1992. – 398 с.

**Зюбрій К.А.**, студентка 4 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Кушнір О.К.**, к.е.н., доцент

### **РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ**

*Стаття присвячена визначенню проблем організації діяльності Державної служби зайнятості в Україні та пропозицій щодо їх вирішення. Досліджуються форми діяльності служби на предмет їх ефективності та впливу на зайнятість населення.*

*Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, служба зайнятості, активна політика зайнятості, показники ефективності.*

**Постановка проблеми.** Ринок праці в Україні формується під впливом глобальних економічних процесів, країні властиві всі світові проблеми. Політичні, економічні та соціальні реформи повністю змінили ситуацію на ринку праці в Україні. З одного боку, для людей відкрилися нові можливості для самореалізації, а з іншого – з'явилися нові проблеми, пов'язані, передусім, зі скороченням попиту на робочу силу. Державна служба зайнятості постійно вдосконалює методи та форми роботи, гнучко реагуючи на ринкові коливання з тим, аби послабити напругу в сфері зайнятості й зменшити рівень безробіття.

Економічна ситуація в Україні значно впливає на стан ринку праці. Невідповідність попиту і пропозиції робочої сили є одною з головних причин розвитку безробіття. Соціальна політика держави на найближчу перспективу має на меті подолання бідності, підвищення рівня життя народу, соціальну підтримку найменш захищених верств, здійснення заходів щодо забезпечення соціальної адаптації населення до ринкових перетворень, проведення активної політики продуктивної зайнятості. Державна служба зайнятості в сучасних умовах виконує на ринку праці функцію трудового посередництва – між тим, хто шукає роботу, і тими, хто шукає працівників.

Головним напрямом удосконалення механізмів співпраці з роботодавцями є створення системи, що дозволить оперативно та якісно вирішувати питання надання послуг роботодавцям, насамперед, кадрове забезпечення підприємств.

Перспективним напрямом діяльності служби зайнятості є створення нової ідеології в ставленні до роботодавців. Взаємодія служби зайнятості з роботодавцями в сучасних умовах – основа позитивного вирішення проблеми зайнятості. Авторитет служби зайнятості в цілому залежить від виконання комплексу заходів, спрямованих на забезпечення активної зайнятості населення та задоволення потреб роботодавців у якісному підборі необхідних кадрів. Тісна співпраця з роботодавцями сприяє вирішенню основного завдання – працевлаштування незайнятих громадян.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідженням даної проблематики та системними підходами до вивчення умов функціонування підприємств в Україні займаються такі вчені: Тюптя Л.Т., Іванова І.Б., Болотіна Н.Б., Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М., Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. та інші.

**Метою** дослідження є оцінка державної політики у сфері зайнятості.

**Результати дослідження.** Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадян відповідними гарантіями на всій території України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, створено Державну службу зайнятості, діяльність якої контролюють Міністерство праці та соціальної політики України і місцеві органи державної виконавчої влади.

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно. Діяльність цієї служби фінансується із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [1, с. 306].

Державна служба зайнятості:

- аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;

- консультує громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою;

- веде облік вільних робочих місць громадян, які звертаються з питань працевлаштування;

- надає допомогу громадянам у виборі роботи, власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;

- організовує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перепідготовки;

- надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації працівникам, які бажать змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов режиму праці тощо), звільненим працівникам, незайнятому населенню, скеровує на громадські роботи;

- реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т.ч. і грошову, бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програмах зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття [2].

До складу Державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи та організації, підпорядковані службі зайнятості. Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безплатно [3, с. 174].

На жаль, безробіття – це явище, яке не можна викоринити, воно завжди існувало і буде існувати. Люди, які прагнуть знайти роботу не завжди можуть зробити це відразу. Проходить багато часу, щоб підшукати вакансію, яка б дійсно відповідала здібностям людини. На основі даних Державної служби статистики України, розглянемо динаміку терміну пошуку роботи безробітними за допомогою послуг Державної служби зайнятості.

Таблиця 1

**Динаміка працевлаштування безробітних за термінами пошуку роботи**

Роки	Безробітне насе-лення, тис. осіб	3 них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу		у тому числі за тривалістю пошуку роботи						Середня тривалість пошуку роботи, місяців
		всього, тис. осіб	у % до всіх безробітних	до 1 місяця	від 1 до 3 місяців	від 3 до 6 місяців	від 6 до 9 місяців	від 9 до 12 місяців	12 місяців і більше	
				у відсотках до підсумку						
2010	1 713,9	1 648,4	96,2	9,8	24,1	21,6	11,0	9,4	24,1	7
2011	1 661,9	1 608,4	96,8	11,8	27,7	23,2	10,4	6,6	20,3	6
2012	1 589,8	1 542,4	97,0	11,9	25,9	22,4	10,6	7,1	22,1	6
2013	1 510,4	1 473,7	97,6	11,0	26,9	23,8	10,4	6,4	21,5	6
2014	1 847,6	1 801,6	97,5	13,4	31,7	25,1	10,2	6,8	12,8	5
2015	1 654,7	1 617,4	97,7	10,5	23,3	23,9	11,0	7,3	24,0	7

Джерело [5].

Стійкої тенденції до збільшення або зменшення кількості безробітних не існує. Порівняно із базовим 2010 р. у 2015 р. кількість звісно зменшилась. Проте це зменшення відбулося лише приблизно на 3,5%. Наприклад, у 2014 р., помітне збільшення кількості безробітних майже на 8% порівняно із базовим періодом.

Не всі люди, які не мають роботи реєструються у центрах зайнятості. Увесь період показник зареєстрованих безробітних коливався у межах 96-98%. Це досить непоганий показник, проте у абсолютному вимірі це тисячі людей, які самостійно, без підтримки не можуть належно працевлаштуватись, і з тих чи інших причин не звертаються за допомогою у відповідні служби. Середній період працевлаштування безробітних це 6-7 місяців. Якщо подивитись по роках, то весь час домінували такі терміни працевлаштування як 3-6 місяців, або 12 місяців і більше.

**Висновки.** Отже, саме Державна служба зайнятості – це установа, яка завжди допоможе знайти роботу, надасть матеріальну допомогу на період пошуків. Але для цього потрібно звертатись у регіональні дирекції, де вам нададуть відповідну інформацію для реєстрації та подальшої співпраці із службою зайнятості.

*СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

2. Державне управління проблеми адміністративно-правової теорії та практики [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт: PRAVOZNAVEC.COM.UA Електронна бібліотека юридичної літератури / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К.: Факт, 2003. – 384 с. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/books/275/13>.

3. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.

4. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.



**Круглик Ю.І.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Кушнір О.К.**, к.е.н., доцент

### **СТРУКТУРНО-ДИНАМІЧНИЙ АНАЛІЗ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ПРИКЛАДІ ЗВП «ТАВРИДА»**

*В статті розглянутий сучасний рівень фонду оплати праці на підприємстві. Проведений структурно-динамічний аналіз фонду оплати праці, виявлені позитивні та негативні тенденції розвитку підприємства.*

*Ключові слова: фонд оплати праці, фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, структура, працівники, заробітна плата, питома вага, абсолютна величина.*

**Постановка проблеми.** Для того, щоб підвищувати продуктивність на підприємстві та забезпечувати високий рівень оплати працівникам необхідно розробити такі необхідні мотивації до праці, які б не носили примусового характеру, а спонукали б працівників до постійного удосконалення своїх трудових здібностей та зацікавлювали б їх в результатах праці.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Багато авторів з економічного аналізу розкривають аналіз формування та використання фонду оплати праці, а саме: Бутинець Ф.Ф., Мних Є.В., Олійник О.В., Попович П.Я., Ференц І.Д. та інші.

**Результати дослідження.** Персонал є економічним ресурсом підприємства, утримання якого потребує певних витрат. Підприємство витрачає певну суму коштів, пов'язану із залученням до роботи персоналу, тобто здійснює витрати на персонал. До таких витрат належить заробітна плата, нарахування на заробітну плату у вигляді соціальних відрахувань: на пенсійне страхування, страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, страхування на випадок безробіття, обов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві; витрати підприємства на соціальні виплати і пільги, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, на виплату дивідендів тощо.

Основну частину «витрат підприємства на персонал» становлять витрати, пов'язані з оплатою його праці, які формують фонд оплати праці підприємства [2].

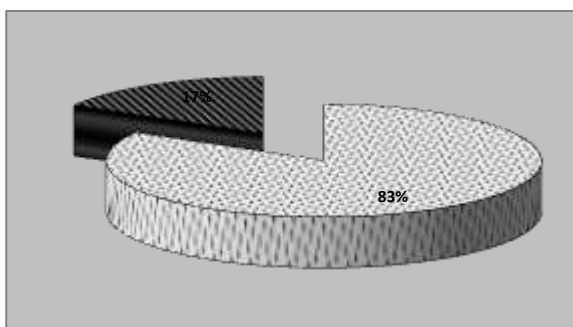
Фонд оплати праці (ФОП) передбачає загальну суму коштів у грошовій і натуральній формах, яка розподіляється між працівниками підприємств відповідно з результатами, кількістю і якістю праці [3, с. 67].

Важливим етапом аналізу є дослідження структури та динаміки фонду оплати праці. На цьому етапі визначають обсяги та питому вагу в складі загального обсягу фонду оплати праці – основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Крім того, обраховують абсолютні відхилення й темпи зростання складових фонду оплати праці, оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду; виявляють співвідношення між окремими напрямками стимулювання. Ці заходи дають змогу визначити та оцінити доцільність орієнтації системи матеріального стимулювання підприємства [1, с. 124].

Структурно-динамічний аналіз полягає у визначенні питомої ваги кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці, а також зміні величини у абсолютних і відносних показниках на протязі періоду, що досліджується. Також виконують аналіз загального обсягу, динаміки фонду оплати праці. При цьому оцінюється загальний обсяг фонду оплати праці, аналізується абсолютна та відносна зміна його розміру порівняно з попереднім періодом [4, с. 176].

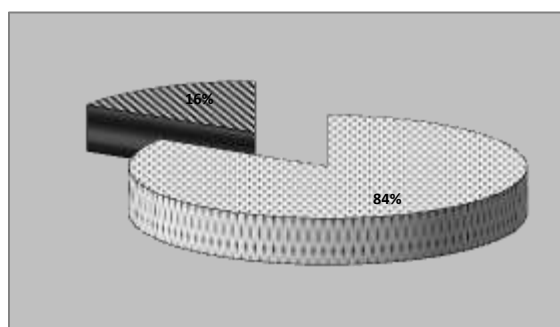
Аналізуючи структуру фонду оплати праці можна встановити, що питома вага фонду основної заробітної плати в 2014 р. складає 84,0%, що на 0,7% більше, ніж у 2013 р.; у порівнянні з 2015 р. на 1,1% більше (тобто, абсолютна величина збільшилась на 21,8 тис. грн). Питома вага фонду додаткової заробітної плати в 2014 р. відносно 2013 р. зменшилася на 0,7%, абсолютна її величина збільшилася на 30,8 тис. грн. В 2015 р. питома вага додаткової заробітної плати зросла на 1,1%, що на 13,5 тис. грн. більше ніж в 2014 р. Питома вага надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів з кожним роком зростає: у 2014 р. порівняно з 2013 р. – на 1,8% (за сумою – 20,2 тис. грн), у 2015 р. порівняно з 2014 р. – на 0,1% (абсолютна величина зросла на 3 тис. грн).

В 2013-2015 рр. заохочувальні та компенсаційні виплати відсутні, що є негативним і свідчить про те, що на ЗВП «Таврида» не застосовує матеріальне стимулювання з метою впливу на результати діяльності підприємства, передусім, отримання прибутку та участь у ньому працівників підприємства (рис. 1, рис. 2, рис. 3).



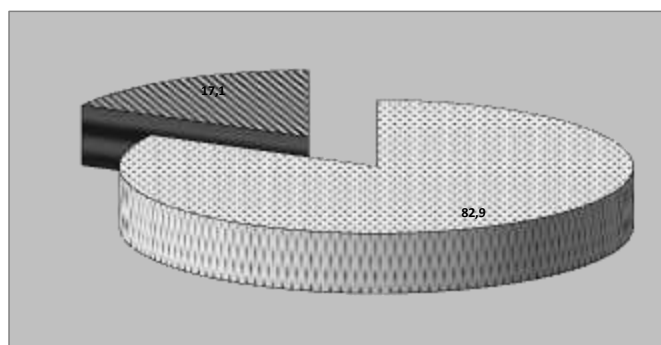
Фонд основної заробітної плати  
 Фонд додаткової заробітної плати

**Рис. 1. Структура фонду оплати праці ЗВП «Таврида» в 2013 р.**



Фонд основної заробітної плати  
 Фонд додаткової заробітної плати

**Рис. 2. Структура фонду оплати праці ЗВП «Таврида» за 2014 р.**



Фонд основної заробітної плати  
 Фонд додаткової заробітної плати

**Рис. 3. Структура фонду оплати праці ЗВП «Таврида» за 2015 р.**

ЗВП «Таврида» протягом 2013-2015 рр. не стимулювало збільшення продуктивності праці шляхом матеріальних заохочень, так як виплачені премії, які носять систематичний характер в цих роках відсутні, що є негативним.

В 2015 р. порівняно з минулим роком збільшилася оплата за невідпрацьований час на 23 тис. грн., так і питома вага в фонді заробітної плати на 2,9%. В 2014 р. порівняно з 2013 р. спостерігається зменшення виплат за невідпрацьований час на 8,2 тис. грн. або 5%.

Загальний фонд оплати праці у 2014 р. до минулого року зріс на 213,5 тис. грн., а в 2015 р. порівняно з 2014 р. – збільшився ще на 35,3 тис. грн.. При оцінюванні зміни величини фонду оплати праці слід брати до уваги такі показники як чисельність працівників, середня заробітна плата по підприємству і продуктивність праці. Зменшення фонду оплати праці може бути позитивним, якщо продуктивність праці, та середня заробітна плата по підприємству зростають. Зменшення фонду оплати праці може бути і негативним у випадку, коли зменшується продуктивність праці і, як наслідок, відбувається зменшення середньої заробітної плати працівників.

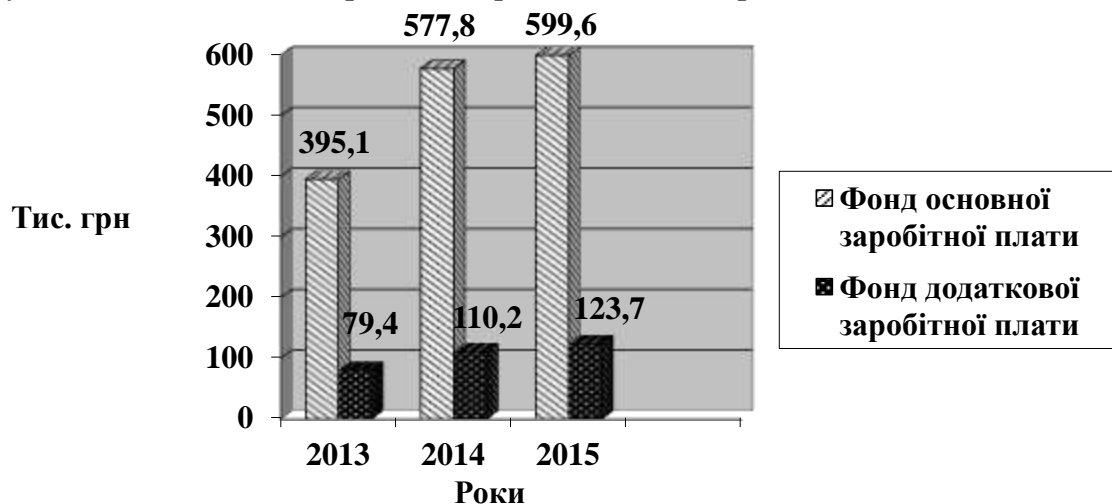


Рис. 4. Динаміка фонду оплати праці ЗВП «Таврида» 2013-2015 рр.

З проведеного аналізу бачимо, що фонд оплати праці ЗВП «Таврида» у 2014 р. порівняно з 2013 р. збільшився на 213,5 тис. грн. або на 45% і становить 688,0 тис. грн.. Таке збільшення відбувається за рахунок збільшення фонду основної заробітної плати на 182,7 тис. грн.. і фонду додаткової заробітної плати на 30,8 тис. грн.. В 2015 р. спостерігається збільшення фонду основної заробітної плати в порівнянні з 2014 р. на 21,8 тис. грн. (4%), фонду додаткової заробітної плати – 13,5 тис. грн..

Отже, показники ФОП за проведеними розрахунками мають тенденцію до покращення. Зростання фонду оплати праці зумовлене більшою мірою ростом фонду основної заробітної плати, яка безпосередньо зростає за рахунок росту мінімальної заробітної плати (2013 р. – 1147 грн., 2014 р. – 1218 грн., 2015 р. – 1378 грн.).

**Висновки.** У фонді оплати праці на підприємстві перетинаються інтереси двох груп, що мають протилежні інтереси. З точки зору роботодавця, ФОП являє собою витрати на персонал, які він зацікавлений мінімізувати. З точки зору найманого працівника, ФОП є джерелом його особистого доходу, і,

відповідно, працівник зацікавлений в його зростанні. На ЗВП «Таврида» відповідно показників ФОП зростає, це означає, що підприємство намагається забезпечувати постійну виплату заробітних плат працівникам за виконану роботу. Хоча існують і проблеми, підприємство не застосовує жодних стимулів та премій для зацікавленості та заохочення працівників до праці, тому не виключенням є те, що кількість штатних працівників буде зменшуватись.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Бутинець Ф.Ф. Економічний аналіз / Ф.Ф. Бутинець, Є.В. Мних, О.В. Олійник / Практикум: Навч. посіб. для студ. вузів. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 416 с.
2. Ковальчук І.В. Економіка підприємства [Текст]: навч. посібник / І.В. Ковальчук. – К. : Знання, 2008. – 679 с.
3. Мних Є.В. Економічний аналіз / Є.В. Мних, І.Д. Ференц / Навч. посіб. – Л.: Армія України, 2000. – 144 с.
4. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання / П.Я. Попович. – Підруч. для студ. – 3-тє вид., переробл. і допов. – Тернопіль: Екон. думка, 2001. – 454 с.

УДК 331.103

**Маковецька А.А.**, студентка 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок Л.А.**, к.е.н., асистент

#### **МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Виявлено тенденції та проблеми розвитку мотиваційної системи управління персоналом та запропоновано шляхи її удосконалення.*

*Ключові слова: мотивація, стимулювання, стратегія, персонал.*

**Постановка проблеми.** За ринкової системи господарювання підприємствам і організаціям доводиться діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, опанувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим повсякденно потребує збільшення внесок кожного працівника в досягнення цілей організації, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, тобто способів, що забезпечують активізацію людського фактора. Однак ринкова економіка, створюючи передумови для підвищення мотивації трудової діяльності, автоматично її не забезпечує. Шлях до ефективного управління людиною пролягає через розуміння її потреб, мотиваційних настанов. Отож, використання найефективніших способів впливу на поведінку людини, її трудову активність є однією з найважливіших і актуальніших функцій сучасного менеджменту.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми мотивації праці та використання трудових стимулів у сфері праці здійснювали як зарубіжні, так і вітчизняні учені-економісти, соціологи, психологи, демографи, правознавці. Вагомий внесок у розробку проблеми мотивації праці зробили

західні науковці – С.Л. Брю, Дж.М. Кейнс, К.Р. Макконнелл, А. Маршал, М.Х. Маскон, А. Пігу, П. Самуельсон та ін. Серед українських учених, які досліджували механізм мотивації в управлінні персоналом, проблеми зайнятості населення, оцінки персоналу і стимулювання праці в умовах переходу до ринкових відносин у різних сферах економіки України можна виділити В. Абрамова, Д. Богиню, Г. Куліков, В. Мандибура, Л. Фільштейн, А. Колота, Г. Купалову, М. Маліка. До останнього часу мотивація як рушійна сила поведінки, як усвідомлене прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху не була самостійним об'єктом дослідження, хоч це і не можна визнати правомірним. Вивчення проблем мотивації має як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і соціально-трудових відносин, створити «режим найбільшого сприяння» для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці.

**Результати дослідження.** На основі узагальнення теоретичних аспектів мотивації праці в умовах діяльності підприємства, виявити тенденції та проблеми розвитку мотиваційної системи управління персоналом та запропонувати шляхи її удосконалення.

Вітчизняна та світова практика знає безліч способів впливу на мотивацію конкретної людини, до того ж кількість їх постійно збільшується. Варто зауважити, що способи забезпечення ефективного впливу на мотивацію трудової діяльності не є сталими. Більше того, той самий чинник, який сьогодні мотивує конкретну людину до інтенсивної ефективної праці, завтра може сприяти зниженню мотиваційних настанов [2, с. 83]. Це ще один доказ принципової важливості вивчення потреб людини, її настанов, бажань, пріоритетів для розробки дійових заходів впливу на поведінку кожного працівника.

Мотивація й стимулювання є вирішальним фактором в управлінні персоналом. У широкому розумінні мотивацією є сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки.

Мотивація є одним з інструментів управління персоналом, оскільки досягнення основної мети залежить від злагожденості роботи людей. Кожен ефективний керівник намагається переконати співробітників працювати краще, створити у них внутрішні спонуки до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. Важливо також, щоб працівники домагалися досягнення цілей організації добровільно і творчо.

Знаючи мотивацію працівників, можна достовірно спрогнозувати їхню реакцію на дії керівництва. Мотивація дає також змогу з'ясувати, чому так, а не інакше діє людина. Саме тому мотиваційна функція є найважливішою в управлінні, викликає особливий інтерес у керівників.

Мотивація є динамічним процесом, який стимулює й підтримує на певному рівні поведінкову активність індивіда. Вона охоплює систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних

впливати на поведінку людини, сукупність причин психологічних чинників, що стимулюють поведінку та активність людини, з іншого боку, вона є процесом спонукання себе та інших, активності, досягнення цілей.

Протягом історії менеджменту сформувалися достатньо обґрунтовані теорії мотивації, покладені в основу прикладних механізмів мотивування працівників: теорії, що відображають зміст (теорія потреб М. Туган-Барановського, ієрархія потреб А. Маслоу, теорія потреб Д. Мак-Клелланда, двофакторна теорія Ф. Герцберга, теорія К. Альдерфера, теорії X та Y Д. Мак-Грегора, теорія Z У. Оучі), теорії, що відображають процес винагородження (теорія очікувань В. Врума, теорія справедливості С. Адамса, комплексна процесійна теорія Л. Портера і Е. Лоулера, теорія результативної валентності Дж. Аткинсона та теорія партисипативного управління [1, с. 201].

Для того, щоб організувати персонал і організацію в цілому продуктивну робочу команду, необхідна ефективна система мотивації, тобто створення підприємством у працівників стимулів до праці і заохочення їх працювати з повною віддачею для досягнення особистих і організаційних цілей.

У даний час необхідно рішуче віддати перевагу заохоченням, а не стягненням. На значенні заохочення, винагороди, мотивації працівників побудований зміст основного принципу менеджменту (Greatest Management Principle (GMP), який означає буквально наступне: у сфері бізнесу робиться те, що винагороджується. Даний принцип був відкритий американським професором Мішелем Ле Бефом і дає відповідь на питання: «Що слід винагороджувати в процесі трудової діяльності?» Можливі відповіді згруповані в 10 стратегіях GMP:

Стратегія 1. Винагороджуйте перспективні рішення замість поспішного «латання дір».

Стратегія 2. Винагороджуйте тих, хто ризикує, а не тих, хто уникає ризику. Існує прийнятний і неприйнятний ризик. Нерозумно ризикувати, якщо невідома мета. Інколи мета не виправдовує ризику.

Стратегія 3. Винагороджуйте творчість та ініціативу замість бездумного дотримання встановлених правил. Дуже рідко ідея може бути відразу реалізована й оцінена, але, незважаючи на це, винагороджуйте людей з розумними новаціями.

Стратегія 4. Винагороджуйте рішучі дії, а не безцільний аналіз.

Стратегія 5. Винагороджуйте ефективну роботу, а не метушню. Головне не рух, а напрямок. Людей, які працюють напоказ, не потрібно заохочувати. Це не патріоти фірми. Англієць пропонує, щоб кожних 2,5 години працівник управління протягом 10 хвилин аналізував, осмислював, що зроблено за цей проміжок часу. Дуже небезпечно, коли ваш підлеглий не працює.

Стратегія 6. Винагороджуйте спрощення в роботі замість непотрібного її ускладнення.

Стратегія 7. Винагороджуйте сумлінних працівників. Письменник Уільям Уілкерсон писав, що на підприємстві є такі працівники: ті, хто перекладає свою роботу на інших; ті, хто дуже багато говорить, але мало робить; ті, хто псує те, що роблять інші; ті, хто дійсно працює.

Коли керівник заохочує поганих працівників, кращі працівники стають гіршими. Слід критикувати наслідки виконаної роботи, а не працівників.

Стратегія 8. Винагороджуйте якість, а не спішну роботу. Той готель, де звертається увага на якість, ніколи не «прогорить».

Стратегія 9. Винагороджуйте відданість працівника фірмі, а не плинність кадрів. Необхідно гарантувати роботу працівникам, зміцнювати довіру до них.

Стратегія 10. Винагороджуйте взаємодопомогу, а не протиборство [3, с. 201].

**Висновки.** Щоб глибоко розуміти поведінку працівників та впливати на неї належним чином, сучасному менеджеру потрібно володіти теорією й методами мотивації в повному обсязі, вміти визначати причини низької продуктивності праці й ефективно мотивувати працівників до її підвищення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Богиня Д.П., Грішнова О.А. – К.: Знання-прес, 2001 – 313с.

2. Михайлова Л.І. Управління персоналом: Навч. посіб. / Михайлова Л.І. – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 248 с.

3. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: Гросс Медиа, 2005. – 224 с.

УДК 331.1

**Перепелюк К.О.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Андрейцева І.А.**, к.е.н., доцент

#### РІВЕНЬ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ

*Досліджено рівень економічної активності населення в Україні. Виявлено тенденції та запропоновано напрями удосконалення державної політики.*

*Ключові слова: економічна активність, зайнятість, безробіття, ринок праці.*

**Постановка проблеми.** В період глибокої та системної економічної кризи проблеми відтворення і ефективного функціонування трудового потенціалу стають провідними. Це пов'язано з тим, що економічна криза з одного боку стимулює громадян до підвищення рівня своєї активності, а з іншого – створює умови, коли частина працездатного населення в силу економічних причин переходить у неформальний сектор економіки. Зазначене є вкрай соціально небезпечним явищем, яке не тільки масштабно руйнує продуктивні сили суспільства, а й небезпечно дестабілізує соціально-політичну ситуацію в країні.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблему формування трудового потенціалу та збереження трудового капіталу досліджують науковці: Єрмоленко О.А., Коропецька Т. О., Купець О., Маршавін Ю.М., Маслов Є.В., Пищуліна О.М., Стадницький Ю.І., Щуцька Л.П. та ін.

**Метою** є дослідження рівня економічної активності трудового потенціалу населення України, а також способів впливу на процеси підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

**Результати дослідження.** Однією з категорій, яка характеризує використання ресурсів праці, є економічна активність, що визначається як міра економічної діяльності, яка спрямована на реалізацію внутрішнього та зовнішнього потенціалу людини задля досягнення економічних результатів і задоволення суспільних та власних потреб.

У вітчизняній науці донедавна найбільш вживаним поняттям вважались „трудові ресурси”, а категорія „економічно-активне населення” є новою й почала використовуватись вітчизняними науковцями із переходом до нових форм суспільних відносин. Поняття „трудові ресурси” ширше, ніж категорія „економічно активне населення”, оскільки включає ще і працевдатних непрацюючих людей та тих, що навчаються з відривом від виробництва. Реально під поняттям „трудові ресурси” розуміють чисельність населення, яке можна змусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати.

*Трудова активність* населення – це прагнення працевдатної особи застосувати на практиці свої знання, досвід та одержати за це винагороду. Особа, яка виявляє таке бажання, є носієм трудової або економічної активності. Трудова активність може бути потенційною, такою, що відповідає прагненню особи працювати за винагороду; і реалізованою, коли особа вже є зайнятою [2, с. 249].

Поняття ж „економічно активне населення” – це та реальна частина трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Але таке вузьке розуміння не є достатнім з огляду на багатоаспектність визначення. Проблема розмежування понять з’явилась із появою глобалізаційних, інтеграційних процесів поряд із загостренням міжнародної конкуренції і переходом до постіндустріального, інформаційного суспільства. Адже особливої ваги за таких умов набуває ефективне відтворення і використання людського потенціалу [4, с. 94].

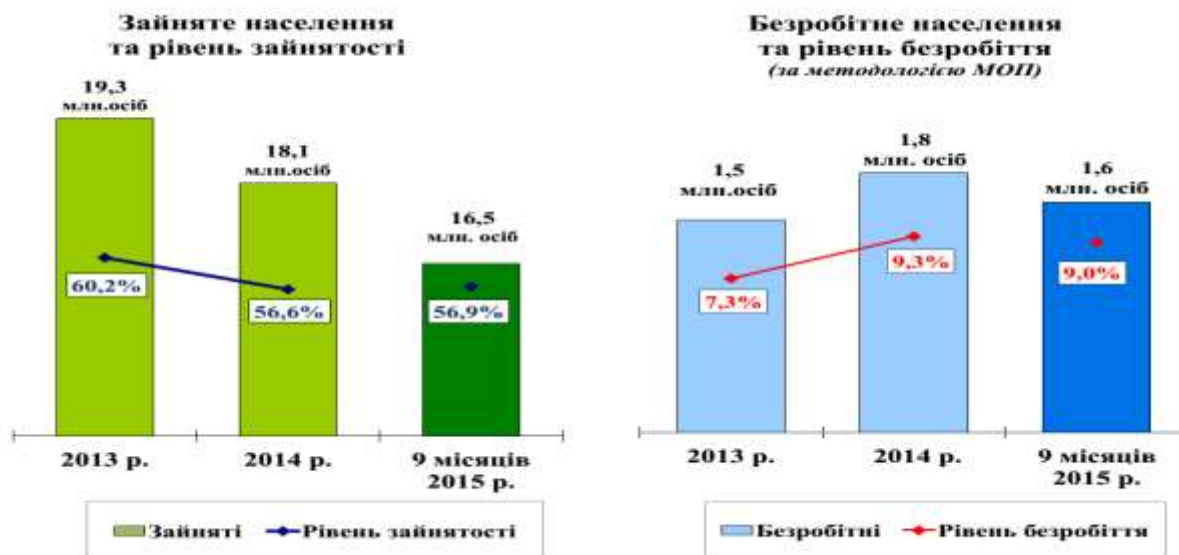
За визначенням МОП, економічно-активне населення (робоча сила відповідно до міжнародної термінології) формується з населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. До складу економічно-активного населення (робочої сили) входять тільки ті особи, які займались економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікуються як „зайняті” та „безробітні”.

Узагальнюючим фактором трудової активності є соціально-економічні умови життя, психологічні настанови та стимули трудової діяльності.

За даними Е.М. Лібанової, рівень трудової активності в Україні наближається до стандартів країн з розвинутою ринковою економікою, хоча є певні відмінності, зумовлені чинним законодавством [4].

Відповідно до методологічних підходів визначаються методи і методики дослідження економічної активності населення. Економічно-активне населення розглядають з точки зору його кількісних і якісних характеристик, за допомогою аналізу демографічних показників. Для аналізу використовують також підходи, властиві дослідженню розміщення продуктивних сил. Важливими є також характеристика економічної активності за допомогою показників зайнятості, а також розподіл зайнятого населення між сферами і галузями економіки. Динаміку зайнятого і безробітного населення зображено на рис. 1.

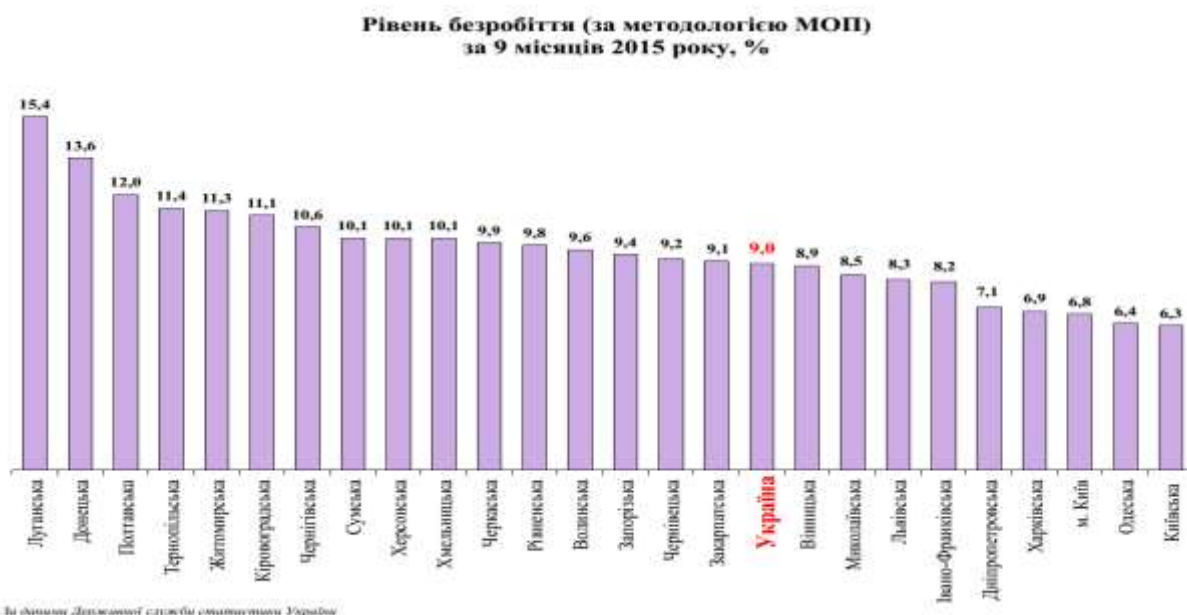




**Рис. 1. Динаміка показників ринку праці в Україні**  
Джерело: [3]

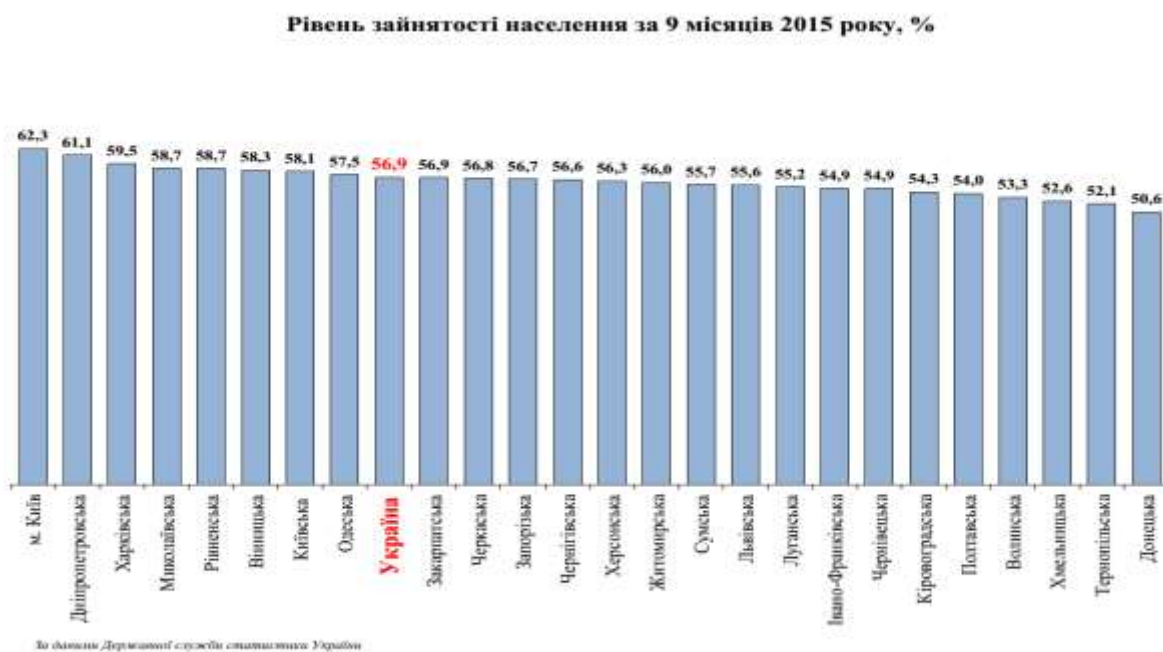
Як видно з рис. 1 обсяги та рівень зайнятості населення є вкрай низькими. Чисельність зайнятого населення за 9 місяців 2015 р. становила 16,5 млн. осіб. Рівень зайнятості становив 56,9%, зокрема, у міських поселеннях 57,6%, у сільській місцевості – 55,5%. Рівень зайнятості серед чоловіків був вище, ніж серед жінок, відповідно 62,5% та 51,9%. Чисельність безробітних становила 1,6 млн. осіб. Рівень безробіття, за методологією МОП, становив 9,0%, а серед осіб працездатного віку - 9,4% економічно активного населення. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні – 21,8% економічно активного населення.

Для кращого розуміння зазначених показників, їх необхідно розглянути та проаналізувати у розрізі територіального розміщення продуктивних сил.



**Рис. 2. Рівень безробіття за методологією МОП за регіонами України**  
Джерело: [3]

Рис. 2 вказує, що найнижчий рівень безробіття спостерігався у Київській (6,3%), Одеській (6,4%) областях та місті Києві – (6,8%), а найвищий – у Тернопільській (11,4%), Полтавській (12,0%), Донецькій (13,6%) та Луганській (15,4%) областях.



**Рис. 3. Рівень зайнятості населення за регіонами України**  
Джерело: [3]

Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (62,3%) та Дніпропетровській (61,1%) області, а найнижчий – у Донецькій (50,6%) та Тернопільській (52,1%) областях.

У цілому для покращення рівня економічної активності населення України та регулювання ринку праці необхідно реалізовувати програми Загальнодержавного та регіонального розвитку, удосконалювати законодавство у сфері зайнятості населення.

До основних напрямів регулювання ринку праці відносимо: досягнення високої конкурентоздатності робочої сили; формування ціни робочої сили, достатньої для її розширеного відтворення; створення умов і стимулів для модернізації основних засобів; забезпечення професійної та кількісної збалансованості потреб економіки в робочій силі та її пропозиції; удосконалення структури зайнятості, в напрямку характерному для розвинених інноваційних економік.

**Висновки.** Сучасні умови господарювання висувають нові вимоги до формування та покращення рівня економічної активності населення. Підвищення зайнятості населення є ключовою ланкою підвищення як рівня життя кожного громадянина країни, так і забезпечення економічного зростання. Для цього державі необхідно реалізувати низку заходів на загальнодержавному та регіональному рівнях. Такими заходами можуть стати: розвиток зайнятості та ринку праці, сприяння підвищенню доходів від трудової діяльності, розвиток системи соціального страхування, соціальна підтримка найвразливіших верств населення.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брич В. Економічне зростання і проблема зайнятості через призму життєвого рівня населення / В. Брич // Вісник Тернопільської Академії народного господарства. – 2003. – №9. – С. 94 – 95.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб./ В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грیشнова, Л.П. Керб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
3. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України – [Електронний ресурс]: Державна служба зайнятості – Режим доступу: [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua)
4. Скуратовський В. Соціальна політика. /В. Скуратовський, О. Палій, Е. Лібанова – К.: УАДУ, 1997. – С. 232.

УДК 331.101

**Поливаний В.М.**, студент 5 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

### ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті досліджено основні закономірності удосконалення системи управління персоналом підприємств в сучасних економічних умовах. Досліджуються окремі фактори, аспекти та закономірності удосконалення систем управління персоналом у залежності від актуальних економічних умов діяльності підприємства. Виявлено тенденції та перспективи подальших досліджень проблематики вдосконалення системи управління персоналом підприємств.*

*Ключові слова: розвиток підприємства, персонал, професійне навчання, мотивація, трудові відносини, система управління персоналом, вдосконалення системи управління персоналом.*

**Постановка проблеми.** У науковому полі з'являється все більше свідчень популяризації думки щодо пріоритетності людського фактору у сталому розвитку економіки. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. Це змушує звернути увагу на особливості удосконалення системи управління персоналом підприємств в залежності від актуальних економічних умов, в яких діє підприємство. Побудова ефективної системи управління персоналом – найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання вдосконалення системи управління персоналом, знайшли відображення в роботах таких відомих вітчизняних та зарубіжних науковців, як: Богині Д.П., Бородіної Є., Кибанова А.Я., Малока О., Є.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ф. Хедоури. Малюк О. пропонує моделі поведінки підприємства, засновані на вдосконаленні управління персоналом.

**Мета** статті: дослідити і систематизувати принципи формування сучасних методів управління персоналом в умовах розвитку підприємства, які

ґрунтуються не лише на загальних наукових законах, а й на закономірностях, властивих тільки цьому процесу.

**Результати дослідження.** Управління персоналом являється одним із найважливіших напрямків в стратегічному управлінні підприємством, оскільки в умовах сучасного виробництва роль людини має велике значення, і її працездатності, рівню знань і кваліфікації надаються все більш високі вимоги.

Головна мета управління персоналом складається в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації. Сьогодні всі розуміють, що для того щоб розвиватись, одержувати прибуток і зберегти конкурентоспроможність підприємства, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Основними завданнями, що вирішують структури по управлінню персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Відповідно до системного підходу, управління персоналом є частиною роботи управління підприємством в цілому. Однак воно займає в ній особливе положення у зв'язку зі специфікою об'єкта управління – людськими ресурсами. Основна увага в процес управління підприємством повинна приділятися формуванню та використанню людського потенціалу, його розвитку на основі мотивацій і безперервного навчання.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності [5, с. 243]. До складу персоналу включаються також власники або співвласники підприємства, якщо вони беруть участь у діяльності підприємства своєю особистою працею і отримують відповідну оплату.

Управління персоналом – це комплексний, цілеспрямований вплив на колектив з метою забезпечення оптимальних умов для досягнення мети підприємства [3, с. 48].

В сучасних умовах системи управління персоналом вирішуються такі основні питання: формування персоналу; оцінка працівників; планування ділової кар'єри, професійно-кваліфікаційного і посадового зростання працівників; підготовка персоналу, підвищення кваліфікації і перепідготовка персоналу; розробка ефективних систем трудової мотивації.

Потрібно відзначити, що сучасні концепції управління персоналом ґрунтуються на визнанні зростаючої ролі особистості працівника, знанні його мотиваційних установок, вмінні їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією.

Залучення персоналу, як одна зі складових роботи з управління працею безпосередньо на підприємстві, включає певні зовнішні та внутрішні функції управління персоналом на підприємстві. До зовнішніх функцій управління персоналом на підприємстві можна віднести наступні:

1. Працевлаштування – прийом на роботу, ознайомлення з робочим місцем та умовами праці, професійне та посадове просування, розірвання контракту.

2. Забезпечення безпечних умов праці та охорони здоров'я – медичне обстеження персоналу, програми страхування, відповідності вимогам безпеки праці .

3. Розвиток персоналу (людських ресурсів) – підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, забезпечення взаємозв'язку з навчальними закладами, розробка концепції просування працівників по службі.

4. Організація заробітної плати та компенсацій – включає розробку рівнів і процедур виплат, встановлення персональних ставок погодинної оплати для робітників, розрахунок пенсійного забезпечення працівників підприємства.

5. Забезпечення трудових відносин – вивчення і підготовка контрактів між підприємством і найманими працівниками, угоди між профспілкою і адміністрацією.

6. Матеріальне стимулювання – весь комплекс питань з організації оплати праці, розробка і вдосконалення систем стимулювання, атестація робочих місць, розробка окремих статей колективного договору .

7. Соціальні питання – контакти з профспілковими організаціями, сприяння проведенню громадських заходів.

У рамках внутрішніх функцій управління персоналом на підприємстві розглянемо такі:

1 . Розподіл співробітників по робочих місцях – здійснюється на основі їх відповідності трудовим функціям, з урахуванням інтересів і схильностей , виявлених і вивчених в ході випробувального терміну або іншими методами , а також з урахуванням зовнішніх умов роботи .

2. Контролінг персоналу – це сучасна концепція управління персоналом. Контролінг включає «розробку гіпотези досягнення економічної та соціальної ефективності управління працею; координацію різних заходів кадрової політики підприємства з загальною політикою його розвитку; підготовку інформації для прийняття обґрунтованих рішень» [4 , с.21 ].

3. Ротація, чи запланована зміна для працівника робочого місця – дозволяє уникнути монотонності, досягти найбільшої ефективності використання праці.

4. Планування кар'єри працівника – це здійснюване заздалегідь планування розвитку конкретного працівника за час його роботи на підприємстві, в тому числі визначення послідовності займаних ним посад за штатним розкладом.

5. Оцінка роботи співробітників – застосовується як для організаційного впливу на них , таки для матеріальної винагороди.

Керівництво співробітниками в управлінні працею здійснюється шляхом орієнтації на цільові установки і поведінку в цілях активізації праці працівника, у тому числі в незапланованих ситуаціях [5, с.45]. Для того щоб ефективно управляти персоналом, підприємство повинно мати чітку мету і продуману стратегію власного розвитку. Враховуючи, що стратегія управління персоналом підприємства – це «генеральний напрямок дій, керівництво по відношенню до персоналу, що включає сукупність принципів, методів і форм організаційного поведінки, націлених на втілення в життя стратегії розвитку підприємства» [5, с. 108], розглянемо основні принципи побудови системи управління персоналом з огляду на те, що принципи управління персоналом – це правила, основні положення і норми, яким повинні слідувати керівники і фахівці підрозділів управління персоналом при формуванні системи управління персоналом організації.

1. Первинність функцій управління персоналом. Склад підсистем системи управління персоналом, організаційна структура, вимоги до працівників і їх чисельність залежать від змісту, кількості і трудомісткості функцій персоналом .

2. Економічність. Передбачає найбільш ефективну і економічну організацію системи управління персоналом, зниження частки витрат на систему управління в загальних витратах на одиницю продукції, що випускається , підвищення ефективності виробництва.

3. Прогресивність. Відповідність системи управління персоналом передовим зарубіжним і вітчизняним аналогам.

4. Перспективність. При формуванні системи управління персоналом слід враховувати перспективи розвитку організації , загальну стратегію.

5. Комплексність. При формуванні системи управління персоналом необхідно враховувати всі фактори , що впливають на систему управління.

Принципи управління персоналом в умовах розвитку підприємства являють собою «результат узагальнення людьми об'єктивно діючих економічних законів і закономірностей, властивих їм загальних рис, почав їх дії» [3 , с.64]. Принципи об'єктивні, також як об'єктивні економічні закони.

**Висновки.** Отже, сучасна кадрова політика підприємства в рамках стратегії повинна бути побудована на основі загальнонаукових та спеціальних законів, а також враховувати ринкові умови господарювання, бути комплексною, гнучкою, комфортною, прогресивною і т.д. Головна її мета полягає в забезпеченні нині і в майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій, фахівцями необхідної кваліфікації. Подальші розробки з досліджуваної проблематики мають бути спрямовані на вивчення зарубіжного досвіду управління персоналом в умовах розвитку підприємства та оцінку можливостей впровадження основних методів і принципів у вітчизняну практику.

В даний час існує певна специфіка в управлінні персоналом підприємства, яка повинна враховуватися при розробці системи управління персоналом. Система управління персоналом на підприємствах може ґрунтуватися на єдиній концепції, що враховує всі зазначені особливості і вимоги національної економіки. Тобто, вдосконалення системи управління персоналом сучасних підприємств є важливим завданням, рішення якого в даний час має суттєве значення для вітчизняної економічної теорії і практики.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Богиня Д.П. Теоретико-методологічні аспекти дослідження конкурентоздатності робочої сили / Д.П. Богиня // Конкурентоздатність в сфері праці. – К., 2012. – Вип.1. – С. 10–18.

2. Бородіна Е. Людський капітал як основне джерело економічного росту / Е. Бородіна // Економіка України. – 2011. – №7. – С.48-51.

3. Кибанова. А.Я. Управління персоналом організації / За ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 512 с.

4. Малиш О. Моделювання поведінки підприємства щодо вдосконалення персоналу / О. Малиш // Економіст. – 2009. – № 11. – С. 19–22.

5. Управління персоналом: енциклопедичний словник / за. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФА-М, 2007. – 288 с.

**Пристайко О.Ю.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок О.В.**, к. е. н., старший викладач

## СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

*В статті проаналізовано економічну активність населення України протягом 2010–2015 рр., динаміку зайнятості та безробіття населення, стан ринку праці в Україні в 2015 р., вікову структуру населення, виявлено особливості функціонування ринку праці та проблеми його розвитку.*

*Ключові слова: ринок праці, трудові ресурси, зайнятість населення, безробіття.*

**Постановка проблеми.** Сучасний ринок праці є одним із трьох основних типів ринку в економіці поряд із ринком товарів та капіталів. У системі економічних відносин він посідає вагомe місце, забезпечуючи розподіл та перерозподіл трудових ресурсів, створюючи спонукальні стимули для їх використання. Ринок праці формується під впливом соціально-психологічних, суспільно-ментальних та економічних перетворень.

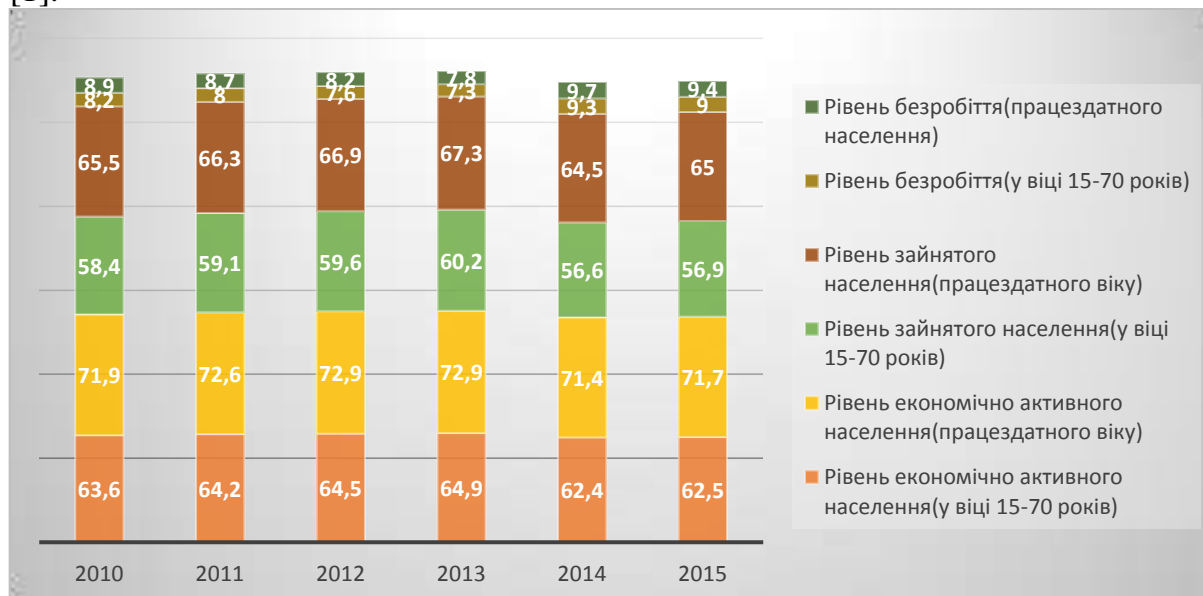
**Аналіз досліджень і публікацій.** вагомий внесок у розвиток ринку праці здійснили такі зарубіжні вчені-економісти та науковці, як М. Фрідмен, Дж. Кейнс, П. Самуельсон, Ф. Модільяні, Р. Солоу, Д. Тобін, Л. Кейн та деякі інші. Праці цих дослідників в основному орієнтовані на вивчення певних вузьких проблем, які пов'язані з проблемами ринку праці. В Україні низку аспектів зазначеної проблематики досліджують Е. Лібанова, І. Петрова, В. Мандибуря, І. Курило та інші.

**Мета статті.** На основі узагальнення наукових підходів метою цієї статті є виявлення проблем ринку праці в Україні, що виникають внаслідок економічної ситуації, яка характеризується триваючим спадом виробництва, фінансовою розбалансованістю економіки, недостатнім реформуванням господарського механізму та розробка шляхів їх подолання.

**Результати дослідження.** Ринок праці – суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів. Як економічна категорія ринок праці представляє собою систему виробничих відносин між робітниками, підприємцями і державою, по-перше, з приводу обміну індивідуальної здібності до праці на фонд засобів, необхідних для відтворення робочої сили, по - друге, з приводу розміщення робітників в системі суспільного розподілу праці у відповідності до законів товарного виробництва та обороту. Ринок праці не може розглядатися ізольовано, у відриві від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, що відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин і організаційних форм. Ринок праці є похідним від цієї моделі, а його регулятори – органічна складова системи господарювання. З огляду на це, економіці перехідного періоду відповідає адекватний ринок праці, що втілює значною мірою елементи цієї економічної моделі [2, с. 21–22].

Провівши аналіз ринку праці України ми прийшли до висновків, що з 2010 до 2013 р. спостерігалася тенденція зниження рівня безробіття в країні,

що пов'язане перш за все з економічним зростанням в цей період. У 2014 р. відбулося значне зростання рівня безробіття, з 7,8 % у 2013 р. до 9,7 %, і є відображенням глобальних кризових явищ та зниження рівня економічної активності населення. Як бачимо з рис. 1, ситуація трохи стабілізувалася і у 2015 р. знову спостерігається зниження рівня безробіття та незначне економічне зростання. Що стосується рівня зайнятого населення, то тут також, з 2010 до 2013 р. показники зростають, як у віці 15-70 років так і самого працездатного населення, з 2013 до 2014 р. рівень зайнятості (у віці 15-70 років) зменшується на 1,5 %, а зайнятих працездатного віку – на 3,6 %. У 2015 р. відбувається незначне збільшення рівня на 0,3 % двох категорій зайнятості [1].



**Рис. 1 Основні показники ринку праці в Україні, %.**

Загальна чисельність економічно неактивного населення останніми роками має тенденцію до скорочення, що можна пов'язати зі зниженням доходів та існуванням необхідності більш активної участі у фінансуванні витрат домогосподарств.

Крім цього пропозиція робочої сили в Україні, визначається демографічними чинниками, передусім чисельністю населення віком 20-65 років. Саме ці вікові рамки всупереч законодавству реально окреслюють економічно-активний вік в Україні – до 20 років молодь переважно навчається і не виходить на ринок праці, а по досягненні пенсійного віку населення, як правило, не припиняє трудової діяльності. Водночас пропозиція робочої сили, особливо її якість, може стати або додатковим чинником прискорення, або бар'єром економічного зростання.

При обмежених можливостях працевлаштування і низькій заробітній платі чимало економічно-активних громадян України, передусім у віці 20-49 років, стають трудовими мігрантами [3, с. 4–5].

Сучасний стан українського ринку праці характеризується наявністю певних проблем. Через низьку мотивацію до трудової діяльності, недостатню конкурентоспроможність на ринку праці, відсутність відповідних професійних навичок протягом усього періоду ринкових трансформацій має місце масштабне безробіття серед молоді, особливо серед випускників навчальних



закладів. Внаслідок безробіття відбувається знецінення, недовикористання людського потенціалу суспільства, погіршується якість життя безробітних та членів їх родини, збільшуються витрати суспільства й індивіда на відновлення чи зміну професійного статусу й рівня продуктивності праці [5, с. 8].

Незважаючи на складну ситуацію на ринку праці, державна служба зайнятості забезпечила виконання завдань щодо сприяння зайнятості населенню та підбору кадрів для роботодавців.

Послуги державної служби зайнятості отримали 629,0 тис. безробітних громадян, у тому числі з початку року звернулися за допомогою у працевлаштуванні та отримали статус безробітного 138,2 тис. осіб. За допомогою державної служби зайнятості отримали роботу 89,3 тис. осіб, у тому числі 47,8 тис. зареєстрованих безробітних, з яких кожний четвертий належав до соціально вразливих категорій населення, включаючи внутрішньо переміщених осіб та учасників АТО.

Серед безробітних, які знайшли роботу, 2,1 тис. громадян започаткували власну справу за рахунок отримання виплати допомоги по безробіттю одноразово. Кожен другий колишній безробітний відкрив власну справу в сфері оптової та роздрібної торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожен восьмий – у сільському, лісовому та рибному господарствах, стільки ж – у професійній, науковій та технічній діяльності.

На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працевлаштовано 1,8 тис. безробітних, у тому числі 0,7 тис. осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці та 1,1 тис. осіб, які працевлаштовані суб'єктами малого підприємництва на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності.

Для забезпечення додаткової матеріальної підтримки у період пошуку основного місця роботи до участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру залучено 26,1 тис. безробітних.

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня вимогам роботодавців, за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 42,4 тис. безробітних, у т. ч. 9,4 тис. осіб навчалися у ЦПТО. Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: перукар, кухар, електрогазозварник, тракторист-машиніст, водій, продавець.

Профорієнтаційні послуги отримали 745,4 тис. громадян, у тому числі особи, які навчаються у навчальних закладах різних типів, військовослужбовці, які брали участь в антитерористичній операції, внутрішньо переміщені особи та особи попереджені про вивільнення.

Ваучер на навчання та підвищення кваліфікації за 21 професією та спеціальністю отримали 105 осіб.

Право на отримання допомоги по безробіттю мали 514,9 тис. безробітних громадян або 82% загальної кількості зареєстрованих безробітних.

Станом на 1 березня 2016 року кількість безробітних становила 508,2 тис. осіб, з яких отримували допомогу по безробіттю 416,7 тис. осіб. Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості становила 38,9 тис. одиниць. На 1 вільне робоче місце претендувало 13 безробітних, у тому числі серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства та серед законодавців, вищих державних

службовців, керівників, менеджерів – 25 осіб, серед технічних службовців – 20 осіб, представників найпростіших професій – 19 осіб, працівників сфери торгівлі та послуг – 14 осіб, фахівців – 13 осіб, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 11 осіб, професіоналів – 9 осіб, кваліфікованих робітників з інструментом – 8 осіб [4, с. 4-5].

**Висновки.** Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є удосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Бараник З.П. Статистика ринку праці / З.П. Бараник ; Київ. нац. економ. ун-т. – К. : КНЕУ, 2003. – 147 с.
3. Прикладні проблеми ринку праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_17\\_ekon/stat\\_17/68.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/68.pdf)
4. Основні тенденції на ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350794>
5. Причини і особливості безробіття в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://otherreferats.allbest.ru/economy/00116510\\_0.html](http://otherreferats.allbest.ru/economy/00116510_0.html)

УДК: 331.5

**Ситар Н.В.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Олійник О.С.**, старший викладач

#### МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*У статті розкрито сутність, роль і значення мотивації, визначені основні завдання та форми мотивації праці персоналу вітчизняних підприємств та розроблено рекомендації щодо їх покращення.*

*Ключові слова:* мотивування персоналу, нематеріальна мотивація, управління персоналом, потреба, ефективність.

**Постановка проблеми:** В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм

і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблема мотивації праці присвятили свої наукові роботи такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: А. Азарова, О. Віханський, Г. Дмитриєнко, О. Ісайкіна, О. Кузьмін, Н. Любомудрова, Д. Мак-Клелланд, Е. Лібанова, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Р. Оуена, Д. Полішук, В. Сладкевич, В. Сухарський та ін.

**Мета** статті: дослідження систем мотивації персоналу вітчизняних підприємств та пошук шляхів їх удосконалення.

**Результати дослідження.** Аналіз даної проблеми було б доцільно розпочати з визначення сутності, ролі та значення мотивації в системі управління персоналом.

Мотивація являє собою процес спонукання кожного співробітника і всіх членів колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і досягнення цілей організації [1, с. 284].

Полішук Д.І. вважає, що мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [2, с. 37].

Основними задачами мотивації праці на вітчизняних підприємствах є :

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам спілкування у фірмі;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації [3].

Мотивація ґрунтується на двох категоріях: потреби – відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь і винагороди – те, що людина вважає цінним для себе. Потреби, в свою чергу, поділяються на первинні (фізіологічні) і вторинні (психологічні), винагороди – внутрішні і зовнішні [1, с. 286].

Однією з найголовніших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке представляє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Але незважаючи на це, нематеріальне стимулювання праці все ж таки не залишається поза увагою і набуває все різноманітніших форм.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і за її межами [4, с. 108].

Проте ефективність системи мотивації праці на підприємстві не залежить тільки від того, які застосовуються стимули, матеріальні чи нематеріальні, вона буде ефективною лише у разі якнайповнішого охоплення нею персоналу підприємства та її індивідуалізації [2, с. 46].

Можна прослідкувати залежність впливу тих чи інших мотивів від таких чинників, як:

- гендерна ознака (вплив нематеріальних стимулів для жінок та чоловіків виявляється зовсім по-різному);
- вікова ознака (для молодого покоління більш важливими є матеріальні стимули, а для старшого досить хорошою мотивацією можуть стати певні соціальні пільги та заходи) [3].

Таким чином, ми запропонуємо наступні заходи покращення систем мотивації праці на вітчизняних підприємствах:

- потрібно ставити перед працівниками чітко сформульовані і досяжні цілі;
- створення якомога прозорішої системи оцінки і оплати їх праці;
- потрібно орієнтуватися на особисті інтереси працівників, їх пріоритетність у системі особистих, колективних і суспільних інтересів;
- завжди варто заохочувати ініціативу, а не прагнути вичавлювати зі співробітників усе, на що вони здатні;
- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання;
- залучення працівників до вирішення проблем, що вимагають нестандартного підходу;
- відповідальні працівники повинні бачити, що вони отримують кращу винагороду, ніж ті, які виконують роботу гірше.

**Висновки.** Мотивація праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом організації. Щоб глибоко розуміти поведінку працівників та впливати на неї належним чином, сучасному менеджеру потрібно володіти теорією й методами мотивації в повному обсязі, вміти визначати причини низької продуктивності праці й ефективно мотивувати працівників до її підвищення. Лише після запровадження ефективної системи мотивації праці можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Сухарський В.С. Менеджмент: теорія, методологія, практика. Монографія./ В.С. Сухарський. – Тернопіль: Астон, 2010. – 416 с.
2. Поліщук Д.І. Мотивація як чинник підвищення продуктивності на підприємстві: навч. посіб. / Я.Д. Качмарик, Д.І. Поліщук. – К. КНЕУ, 2014. – 143 с.
3. Ісайкіна О.Д. Мотиваційний процес в сучасному аспекті менеджменту персоналу [Електронний ресурс] / О.Д. Ісайкіна. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2012\\_18\\_1/Isaikina.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2012_18_1/Isaikina.pdf)
4. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві: навч. посіб / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук. – К.: МАУП, 2012. – 246 с.

**Слободян У.М.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок О.В.**, к.е.н., старший викладач

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ МІНІМІЗАЦІЇ БЕЗРОБІТТЯ

*У статті розглянуто соціально-економічні наслідки та шляхи мінімізації безробіття, неминучість безробіття у сучасній ринковій економіці та необхідність вживання заходів щодо усунення та згладження негативних наслідків безробіття.*

*Ключові слова.* Безробіття, види безробіття, форми безробіття, наслідки безробіття, шляхи мінімізації.

**Постановка проблеми.** Зміни, які відбуваються в економічній, політичній і духовній сферах українського суспільства, висувають нові наслідки та проблеми безробіття, які полягають насамперед у вихованні соціально зрілої, працелюбної особистості. Основну роль у цьому процесі ми покладаємо на державу. Сучасна молода людина має бути більш мобільною, інформованою, комунікативною, критично і творчо мислячою, щоб уникнути безробіття та втрати роботи.

Усі країни докладають чимало зусиль для подолання безробіття, але ще жодній з них не вдалося ліквідувати його повністю.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Особливе місце у вивченні питань наслідків безробіття та шляхів їх мінімізації, а також державного регулювання ринку праці досліджували ряд науковців А. Сен, Л. Вальнева, С. Йолкін, Н. Запужляк, В. Лоскутов, В. Близнюк, О. Грішнова, Е. Лібанової, Н. Нижник, В. Князева, І. Розпутенко, В. Бакуменко, Т. Степура, А. Чухно. [3, с.114]

**Мета статті.** На основі узагальнення наукових підходів метою нашого дослідження є соціально-економічні наслідки безробіття та шляхи його мінімізації.

**Результати дослідження.** Будь-яке суспільство прагне оптимально використовувати ресурси, що знаходяться в його розпорядженні, з метою реалізації виробничого потенціалу. Наявність безробіття у суспільстві свідчить про недовикористання трудових ресурсів.

Хочеться наголосити на тому, що значний час відсутності роботи, зневіра знайти роботу призводять до того, що деякі люди по суті втрачають кваліфікацію і навіть бажання регулярно працювати. У результаті резервування робочої сили формується певний рівень безробіття, зростання якого лише на 1% призводить, за оцінкою вчених, до зростання смертності населення на 2%, збільшення числа самогубств на 4,1 %, убивств - на 5,7% [2, с. 425].

Безробіття породжує найтяжкі негативні соціально-економічні наслідки:

✓ Незайнята робоча сила свідчить про недовикористання економічного потенціалу суспільства.

✓ Безробіття сковує вимоги профспілок про підвищення заробітної плати, тим самим спрацьовує на користь вимог союзів підприємців.

✓ При тривалому безробітті працівник втрачає кваліфікацію, а одержання нової кваліфікації й адаптація до нових умов часто протікають для нього болісно.

- ✓ Безробіття веде до прямого падіння раніше досягнутого рівня життя.
- ✓ Безробіття наносить людині найтяжчу психологічну травму. [1, с. 114-117]

Соціально-економічні наслідки безробіття можна сформулювати таким чином: відбувається знецінення, недовикористання людського потенціалу суспільства, погіршується якість життя безробітних і їх членів родини, підсилюється тиск на розмір заробітної плати зайнятих на ринку праці, збільшуються витрати суспільства й індивіда на відновлення чи зміну професійного статусу й рівня продуктивної праці, формуються категорії осіб із девіантною поведінкою, схильних до вчинків, що суперечать прийнятним соціальним нормам і цінностям.

Безробіття, як соціальне явище, приводить населення до бідності. Цей процес може стати стійким та перерости в хронічну бідність або, у випадку захисних соціальних заходів з боку держави, бути зупиненим.

Вирішити проблему збільшення зайнятості можна, але підходити до цього рішення слід комплексно:

1. По-перше, держава має подбати про створення атмосфери соціальної стабільності і захищеності для молоді, адже молодь - це майбутнє нації:

- переглянути і доопрацювати законодавчу базу;
- відкоригувати політику в галузі працевлаштування;
- знайти можливості додаткового фінансування державних програм і заходів у напрямку зайнятості;

• розробити систему заохочень, пільгового інвестування і оподаткування регіонів з низьким рівнем безробіття (тим самим стимулювати місцеву адміністрацію в пріоритетності вирішення проблеми зайнятості) і ін.

2. По-друге, органи місцевої адміністрації повинні активно стежити за становищем на ринку праці свого регіону:

- сприяти створенню необхідної кількості державних і комерційних спеціалізованих інститутів, що займаються працевлаштуванням, професійним консультуванням, психологічною підтримкою (зокрема, спеціалізованих агентств для молоді, кадрових агентств, центрів соціально- психологічної допомоги молоді, бірж праці тощо);

• стежити за діяльністю державних служб зайнятості та Міської біржі праці, надаючи необхідну фінансову допомогу та організаційно-правову підтримку (при виплаті посібників, оплати стажувань, фінансуванні та організації професійно-консультаційних масових заходів тощо);

• формувати державне замовлення для вузів на такі спеціальності, які відповідають вимогам часу і умов сформованого ринку праці;

• забезпечити тісний взаємозв'язок у системі: місцеві органи самоврядування - вузи - ринок праці;

• стимулювати підприємства і приватних підприємців у збільшенні кількості молодих фахівців при формуванні кадрового потенціалу фірм (проводити на базі бірж праці та кадрових агентств консультаційно-роз'яснювальні семінари з роботодавцями; виділяти необхідні фінансові кошти на початковому етапі апробації молодого фахівця, ввести квотування чисельності молодих спеціалістів на підприємствах, організувати курси з планування кадрової політики для приватних підприємців).

3. По-третє, необхідна перебудова в освітній діяльності сучасних навчальних закладів, сьогоднішній вуз повинен випускати якісно іншого

фахівця:

- випускник повинен мати чітку професійну спрямованість;
- випускник повинен бути впевнений у необхідності своїх знань;
- вуз повинен бути націлений не на набір, а на випуск, тобто на базі будь-якого сучасного вузу повинна працювати своя кадрова служба по роботі з випускниками (або укладений договір зі спеціалізованими агентствами), забезпечуватися стійкі взаємозв'язки з діючими підприємствами-роботодавцями, організовуватися курси додаткової спеціалізації і підвищення кваліфікації, практикуватися розподіл на підприємства хоча б найбільш перспективних випускників [4, с.115].

Природно, система заходів щодо зниження безробіття серед молодих фахівців не вичерпується наведеним переліком, існує величезне поле для творчого пошуку шляхів виходу з ситуації, на ринку праці ситуації. Ще раз підкреслимо, що лише підійшовши до вирішення проблеми зайнятості комплексно, можна буде помітити певні «просвіти» в «темних тунелях рядів безробітних». Як говориться - в єдності наша сила.

**Висновки.** Безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу. Варто зазначити такі соціально-економічні наслідки: зниження кваліфікації працівника; погіршення психологічного та фізичного стану людини; безробіття, як соціальне явище, приводить населення до бідності; безробіття спричиняє значні матеріальні втрати, адже зменшується вироблюваний національний продукт; загострення криміногенної ситуації; зниження трудової активності; зростання свободи вибору місця роботи. Тому, необхідно застосовувати відповідні методи по боротьбі з безробіттям, а саме: перерозподіл наявного попиту на працю шляхом стимулювання переходу підприємств на неповний робочий день, неповний робочий тиждень тощо; бюджетне субсидування додаткової робочої сили на діючих підприємствах; зниження фактичної пропозиції робочої сили за рахунок зниження встановленого законом пенсійного віку; перехід до створення системи соціального партнерства; розширення зайнятості в майбутньому залежить як від національних та іноземних інвестицій.

Дослідивши проблему безробіття можна сказати, що кожна країна світу бореться із цим соціально-економічним явищем, але оскільки його неможливо позбутися повністю, то потрібно хоча б максимально понизити рівень безробіття, щоб він мінімально впливав на розвиток економіки країни. Тобто можна вважати, що певний відсоток безробіття є нормальним явищем. Отже, безробіття спостерігається у всіх країнах ринкової економіки і в різні часи, його можна певною мірою вважати своєрідною нормою.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Базилевич В.Д. Макроекономіка: Навчальний посібник / В.Д. Базилевич, Л.О. Баластрик. – К.: Атіка, 2002. – 368 с.
2. Основи економічної теорії: політ економічний аспект: Підручник / Г.Н. Климко, В.П. Несеренко, Л.О. Каніщенко та ін. – К.:Вища шк. – Знання, 1997. – 743 с.
3. Фагеєнко Н.В. Соціально-економічні наслідки безробіття / Н.В.Фагеєнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – №7-8 (№8) – С. 114–117.
4. Федоренко В.Г. Ринок праці в Україні та економічні тенденції в умовах світової економічної кризи / В.Г. Федоренко. – №1. 2009. – С. 4–5.

**Щербан Ю.І.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Ткачук В.В.**, к.е.н., доцент

## **КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ**

*У даній статті дається визначення керівництву та лідерству, встановлюється різниця між керівником та лідером, а також подаються рекомендації щодо успішного керівництва.*

*Ключові слова: керівник, керівництво, вплив, лідерство.*

**Постановка проблеми.** Одна з найважливіших проблем сучасного бізнесу – питання керівництва. Менеджер, приймаючи рішення, повинен бути впевненим у їх реалізації. З цією метою він вдається до адміністрування, в основі якого — суто формальні важелі впливу, і застосовує свої лідерські якості, що посилює його керівні позиції, зміцнює формальний статус. Однак не завжди менеджер може ефективно здійснювати свої обов'язки, проявляти та застосовувати лідерські якості. Для поліпшення ефективності роботи підприємства, а також відносин у ньому, даній проблемі слід приділяти увагу та шукати шляхи її вирішення.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Проблема керівництва та лідерства розглядалася у менеджменті багатьма вченими. До них можна віднести Роберта Блейка, Джейн Моутон, Валерій Терещенко. Висновки цих дослідників є актуальними, застосовуються і описуються в літературі. Проте ми б хотіли глибше дослідити дану проблему.

**Метою** статті є визначення поняття керівництво та лідерство, встановлення різниці між керівником та лідером, а також формування рекомендацій для успішної моделі «керівник–лідер».

**Результати дослідження.** Ефективність роботи колективу залежить не лише від сформованих в ньому стосунків, що забезпечують успішну взаємодію людей у процесі спільної роботи, а від того, яким чином спрямовується їх діяльність, які форми впливу використовуються для того, щоб спонукати людей до продуктивної праці. Ці питання належать до компетенції керівника.

Керівник – індивід, який очолює колектив і використовує надану йому владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють [2, стр.261].

Керівник може використовувати формальні важелі впливу, у такому випадку його ототожнюють з менеджером. При використанні керівником неформальних важелів впливу поняття «керівник» прирівнюється з поняттям «лідер». Проте існує певна різниця між керівником та лідером.

Основою керівництва є вплив та влада, а саме керівництво – це цілеспрямований вплив осіб, наділених функцією і компетенцією керівників, на колективи, тобто взаємодія керівників та виконавців [1, с. 152].

Лідерство ґрунтується на соціальній взаємодії у групі людей, на визнанні професіоналізму та компетентності. Виходячи із визначення Г.В. Осовської та О.А. Осовського, що подане у підручнику «Основи менеджменту», лідерство – здатність індивіда для досягнення деяких цілей впливати на інших людей [3, с. 555]. Основою лідерства є особисті якості, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи.

Як свідчить досвід, ефективний менеджер (керівник) не завжди є ефективним лідером, і навпаки. Їхні основні характеристики подані в табл.1.



**Відмінності менеджера і лідера**

<i>Менеджер</i>	<i>Лідер</i>
Адміністратор	Інноватор
Доручає	Надихає
Працює за цілями інших	Працює за власними цілями
План – основа дії	Бачення – основа дії
Покладається на систему	Покладається на людей
Використовує аргументи	Використовує емоції
Контролює	Довіряє
Підтримує рух	Дає імпульс рухові
Професіонал	Ентузіаст
Приймає рішення	Перетворює рішення на реальність
Робить справу правильно	Робить правильну справу
Його поважають	Його обожнюють

Джерело: [4, с. 349]

Із поданої вище таблиці можна сформулювати основні відмінності між менеджером та лідером. Менеджер спрямовує роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати, вносить порядок і послідовність у роботу. Лідер надихає людей, вселяє ентузіазм, передаючи співробітникам власне бачення майбутнього і допомагаючи їм адаптуватись до нового.

Менеджери частіше орієнтуються на кимось встановлені цілі. Лідери самі визначають цілі й спрямовують зусилля своїх послідовників на їх реалізацію.

Менеджери надають перевагу у взаємодії з підлеглими, вибудовують стосунки з ними на основі ланцюжка підлеглий та керівник. Лідери підтримують працівників, враховують їх потреби, цінності та емоції.

Менеджери забезпечують досягнення цілей працею підлеглих, контролюючи їхню поведінку і реагуючи на кожне відхилення від плану. Лідери будують стосунки з підлеглими на довірі, мотивуючи і надихаючи їх.

Менеджери, використовують свій професіоналізм, здібності та вміння, концентрують свої зусилля у сфері прийняття рішення; намагаються звужити набір способів вирішення проблеми; рішення часто приймають на основі досвіду. Лідери розробляють нові й неординарні способи вирішення проблем.

Більшість менеджерів мають лідерські якості, але трапляються ситуації, коли менеджер не є лідером. В той же час лідер не завжди займає керівну посаду і його вплив на колектив може заважати менеджерові вести ефективну діяльність.

Отож, як доповнення до даного матеріалу ми пропонуємо рекомендації щодо ефективного керівництва та створення моделі «керівник – лідер». До даної моделі поведінки можна віднести наступні риси індивіда:

- ініціативність (успішний керівник повинен бути генератором ідей, а не їх реалізатором);
- інформованість (керівник повинен буди першоджерелом інформації, а не її приймачем);

- формування цілей та рішучість (керівник повинен правильно формулювати ціль та вибудовувати послідовно рішення щодо її досягнення);
- справедливість (керівник повинен бути справедливим та розсудливим щодо розв'язання конфліктів у колективі);
- холодний мозок (критичне мислення, а не експресивність, основа вдалих і ефективних рішень);
- ризик (керівник завжди готовий до виправданого ризику та оминає авантюри);
- відстоювання власної думки (поважаючи думку інших і дослухаючись до неї керівник завжди має власну точку зору).

**Висновки.** Отже, виходячи із поданого вище матеріалу можна стверджувати, що з'ясовано визначення понять, керівник, керівництво та лідерство, а також різниця між двома останніми. Вона полягає у тому, що основою керівництва є вплив та влада, а лідерство ґрунтується на соціальній взаємодії у групі людей, на визнанні професіоналізму та компетентності. Також подано рекомендації щодо ефективної моделі «керівник – лідер», а саме: ініціативність, інформованість, справедливість, виправданий ризик, формування цілей та рішучість, холодний розум.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гірняк О.М. Менеджмент: теоретичні основи і практикум/О.М. Гірняк, П.П. Лазановський. – К.: «Магнолія плюс», 2003 – 336 с.
2. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – К.: «Академвидав», 2003 – 416 с.
3. Осовська Г.В. Основи менеджменту/ Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К.: «Кондор», 2008 – 664 с.
4. Стаднік В.В. Менеджмент / В.В. Стаднік, М.А. Йохна, – К.: «Академвидав», 2003 – 464 с.

УДК 334.7

**Яцюк Л.**, студентка 6 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Ткачук В.В.**, к.е.н., доцент

#### ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЙ ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розкрито суть поняття «економічне управління», підходи до визначення та концепції їх розвитку. Сформульовано чітке визначення поняття «економічне управління підприємством». Досліджено новітні концепції управління підприємством.*

*Ключові слова:* управління, економічне управління підприємством, концепція Business Performance Management (BPM) та Balanced Scorecard (BSC).

**Постановка проблеми.** На даному етапі розвитку підприємництва в умовах швидких змін зовнішнього середовища, існує проблема управління, зокрема в економічній сфері. Поняття «економічне управління підприємством» трактують по-різному. Звідси і виявляється велика кількість концепцій та підходів, що є досить досліджуваними серед науковців, оскільки

саме управлінські процеси та управління підприємством становлять основу всієї діяльності. Тому, постає питання дослідження світового та вітчизняного досвіду, що дає можливість ефективного його застосування в якості аналогії керівниками підприємств. Це дозволить прогнозувати майбутні економічні події в країні, планувати власну діяльність та вибрати ефективні концепції управління підприємствами.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Термін "економічне управління" почав використовуватися в Україні на початку XXI сторіччя, але і досі не виявлено узгодженої думки щодо його чіткого визначення. Дослідження в сфері економічного управління підприємства висвітлили у своїх працях відомі наукоці: А. Гончаров, Н. Олейнікова, Л. Дядечко, П. Зозуля, О. Лисенко, Е. Киселиця, Л. Мясоєдова, Е. Хабибулліна, В. Панагушин, А. Денисов, С. Жданов та ін. Кожен з них висуває свої концепції стосовно економічного управління підприємством.

**Мета статті:** Дослідити суть поняття та сучасні концепції економічного управління, сформулювати власне визначення «економічне управління підприємством».

**Результати дослідження.** Для формування конкретного визначення економічного управління підприємства слід розглянути думки декількох дослідників. Для цього винесемо всі твердження в таблицю, що дасть змогу проаналізувати всі трактування і створити єдине визначення даного терміну (Таблиця 1).

Таблиця 1

**Трактування поняття «економічне управління підприємства»**

Дослідники	Визначення
О. Лисенко	циклічно повторюваний процес системного, планомірно організованого впливу на елементи господарського механізму підприємства шляхом взаємопов'язаних прямих і зворотних зв'язків для досягнення еталонно-інтегрального стану підприємства
А. Гончаров, Н.Олейнікова	наука управління підприємством, спрямована на досягнення його стратегічних і тактичних цілей, яка обумовлена потребами сучасного етапу розвитку ринкової економіки
Л. Дядечко	перспективне (стратегічне), поточне та оперативне планування, а також організація і контроль за виконанням планів. Економічне управління будується на цілеспрямованих рішеннях, що приймаються на основі аналізу та багатоваріантних економічних розрахунків на майбутній (плановий) період з урахуванням індикативного планування
П. Зозуля	сукупність способів і методів впливу на діяльність підприємства, спрямованих на реалізацію його економічних цілей та завдань шляхом порівняння реальних і необхідних ресурсних можливостей
Е. Киселиця	сукупність економічних принципів, форм, методів, прийомів і засобів управління виробництвом і персоналом, а його сутність – у пріоритетному використанні економічних методів впливу та інструментів відносно інших засобів, що активно застосовуються на підприємствах і в організаціях.

Л.Мясоєдова, Е.Хабибулліна	вид управлінської діяльності, який базується на економічному мисленні та спрямований на вирішення економічних завдань шляхом використання економічних методів управління на основі економічної інформації
В. Панагушин	напрямок менеджменту, що забезпечує досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства на основі економічного та фінансового планування, контролю і регулювання внутрішніх і зовнішніх економічних стосунків
А. Денисов, С. Жданов	виокремлюють три види функцій управління – організаційне, виробниче та економічне – і визначають перелік завдань, які вирішуються в процесі здійснення кожного із них

Джерело: складено автором за [1, 2, 3, 4, 5]

Згідно даних таблиці 1, можна сказати, що економічне управління підприємства – це напрям менеджменту, спрямований на досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства, вирішення економічних завдань, за допомогою економічних принципів, форм, методів, прийомів і засобів управління виробництвом і персоналом, через вплив на елементи господарського механізму підприємства.

На сучасному етапі розвитку українських підприємств поширюються високими темпами новітні концепції управління, серед яких, на нашу думку, самими перспективними в економічному управлінні є концепція Business Performance Management (BPM) та Balanced Scorecard (BSC), що базується на забезпеченні функцій збору, систематизації й аналізу інформації, необхідної для прийняття стратегічних управлінських рішень.

Business Performance Management (BPM) - відносно нова концепція управління, що позначає цілісний, процесно-орієнтований підхід до прийняття управлінських рішень, спрямований на підвищення спроможності підприємства оцінювати свій фінансовий стан і управляти ефективністю своєї діяльності на всіх рівнях шляхом об'єднання власників, менеджерів, персоналу і зовнішніх контрагентів в рамках загальної інтегрованого середовища управління.

Будь-яка управлінська концепція гарна настільки, наскільки вона дозволяє вирішувати насущні проблеми реального бізнесу. Дослідження, проведені корпорацією Nurregion, показують, що стосовно BPM можна виділити сім проблемних областей управління: - неузгодженість стратегії та поточної діяльності; - локальність оптимізації; - низька оперативність реагування; - низька надійність управлінських рішень; - низькі темпи поліпшень; - приховані знання; - недосягнення поставлених цілей [4].

Потенційні покращення в семи перелічених проблемних областях дуже важливі, особливо з точки зору власників або акціонерів товариства, оскільки результатами є підвищення рентабельності, зниження ризиків та підвищення загальної конкурентоспроможності підприємства.

На сьогоднішній день менеджери застосовують більш прогресивні інструменти, не обмежуючись використанням тільки традиційних моделей. У процесі прийняття рішень керівники й власники мають усе більшу потребу в інформації не тільки фінансового характеру. В умовах ринків, які швидко

розвиваються, і найгострішої конкуренції нефінансова інформація, що базується на оцінці нематеріальних активів підприємства, здобуває все більше значення. Поряд з одержанням прибутку й підвищенням капіталізації сьогодні першорядне значення одержують цілі завоювання ринку та придбання конкурентних переваг. Лояльність клієнтів, здатність підприємства забезпечити їх утримання, прогресивність технології та налагодженість бізнес-процесів, висококваліфікований кадровий склад - фактори, які мають величезне значення й впливають на вартість підприємства в майбутньому. BalancedScorecard дає можливість оцінити ці фактори й відкриває нові можливості для керування стратегією [11].

BSC - це система стратегічного управління підприємством на основі виміру й оцінки її ефективності по набору показників, підбраному таким чином, щоб урахувати всі істотні (з погляду стратегії) аспекти її діяльності (фінансові, виробничі, маркетингові й т.д.) [1, 8]. Автори концепції BSC Р. Каплан і Д. Нортон вперше представили її в 1992 р. BSC з'явився як результат дослідження різних методів оцінки ефективності діяльності. Автори концепції виявили, що тільки фінансових показників недостатньо для адекватної оцінки діяльності організації. Тому в концепції BSC розроблені чотири перспективи: Фінанси, Ринок, Внутрішні процеси і Навчання й ріст.

Збалансована система використовує вимірювані показники, принаймні, у наступних чотирьох напрямках:

- фінансовий напрямок, що розглядає ефективність діяльності підприємства з погляду віддачі на вкладений капітал;
- оцінка корисності товарів і послуг компаній з погляду кінцевих споживачів;
- внутрішня операційна ефективність, що оцінює ефективність внутрішньої організації бізнес-процесів;
- інновації й навчання, тобто здатність організації до сприйняття нових ідей, її гнучкість, орієнтація на постійні поліпшення. Традиційно використовувані фінансові показники в системі BalancedScorecard вважаються «пізними» (коли реагувати вже пізно), а показники, які відносяться до перспектив «Ринок/ Споживачі», «Бізнес-процеси» і «Інфраструктура/ Співробітники», розглядаються як «ранні» (є можливість реагувати вчасно) [10].

Виконані дослідження методології BSC свідчать, що дана система відображає основні напрями діяльності господарюючого суб'єкта - такі як обслуговування покупців, операційну й фінансову ефективність - у вигляді набору певних показників - ключових показників ефективності (КПЕ). Причому їх кількість повинна складати 20-25 (фінансові показники, показники клієнтської складової і навчання та росту складають приблизно по 22%, показники бізнес-процесів - 34%) [8]. Підприємство фіксує й аналізує ці показники, щоб зрозуміти, досягаються стратегічні цілі чи ні.

**Висновки.** На нашу думку, саме концепція Business PerformanceManagement (BPM) та Balanced Scorecard (BSC) може стати головною рушійною силою до успішного та ефективного розвитку діяльності підприємства в сфері економічного управління та дасть змогу підприємствам України краще контролювати свою діяльність. Дана система дозволить швидко приймати управлінські рішення, підвищить гнучкість управлінського

апарату та за допомогою розвитку нових інформаційних технологій дасть змогу рухатись в напрямку економічного зростання і бути гідними конкурентами на ринку.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Гончаров А.Б. Економічне управління підприємством : конспект лекцій / А.Б. Гончаров, Н.М. Олейникова // Харк. нац. екон. ун-т. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 366 с.
2. Денисов А.Ю. Экономическое управление предприятием и корпорацией / А.Ю. Денисов, С.А. Жданов. – М. : Дело и Сервис, 2002. – 416 с.
3. Духонина О. Управление предприятиями в современных условиях / О. Духонина, П. Горянский // Финансовая газета. Региональный выпуск. – 2005. – № 10. – С. 96-99.
4. Дядечко Л.П. Економіка туристичного бізнесу / Л.П. Дядечко. – К. : Центр навч л-ри, 2007. – 224 с.
5. Зозуля П.В. Економічне управління кредитною діяльністю торговельного підприємства : автореф. дис. на здоб. ступ. канд. екон. наук: 08.07.05 / Донецьк, 2006. – 18 с.

## СЕКЦІЯ № 7. РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

УДК 37.013.46

**Божко Ю.С.**, студентка 4 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Олійник Н.Ю.**, к. пед. н., доцент

### РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ НАВЧАННЯМ

*У статті схарактеризовано типи мотиваційного впливу, проаналізовано стратегії процесів стимулювання у навчанні. Узагальнено види та механізми мотиваційного впливу.*

*Ключові слова: мотивація, типи мотиваційного впливу, механізми мотиваційного впливу.*

**Постановка проблеми.** У процесі навчання важливим моментом для успішного засвоєння знань та зацікавлення тих хто навчається є мотивація. Вміння правильно вмотивувати учня є одним із основних критеріїв педагогічної майстерності вчителя. Крім того, варто відмітити, що результати навчання значною мірою залежать від установок педагогів щодо тих, хто навчається. Тобто, мотивація є ключовою ланкою у процесі навчання.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Дослідження соціальної природи активізації пізнавальної діяльності та як відображення суспільного буття, елементів надбудови економічного базису відображено в наукових працях С.Ф.Анісімова, А.С. Арсеньева, А.А. Гусейнова, О.Г. Дробницького, О.В. Золотухіної-Аболіної, В.А. Малахова, А.Г. Харчева та інших учених. Теоретичною основою дослідження мотиваційної навчання школярів утворюють концептуальні положення про навчальну діяльність, її механізм і мотиваційні компоненти (Б. Ананьєв, А. Асмолов, В. Давидов, О. Леонтьєв, А. Маркова, В. Мясищев, С. Рубінштейн та ін.).

**Метою** нашої статті є огляд типів мотиваційного впливу, аналіз стратегій управління мотиваційними процесами у навчанні, а також узагальнення видів та механізмів мотивації.

**Результати дослідження.** Визначальним компонентом організації навчальної діяльності є мотивація. Вона завжди є внутрішньою характеристикою особистості як суб'єкта цієї діяльності. Передумовою успіху в ній є сформованість спонукальної сфери, розвиток якої потребує цілеспрямованого педагогічного впливу.

Під *мотивуванням* розуміють процес впливу на учня з метою спонукання його до певних дій шляхом формування відповідних мотивів. Воно становить основу управління навчанням. Залежно від цілей та завдань, що досягаються і розв'язуються, виокремлюють два основні типи мотивування, а саме:

1) *мотивування* передбачає формування зовнішніх мотивів, що спонукають до бажаних для мотивуючого суб'єкта результатів. Важливою умовою його ефективності є глибока взаємодія та порозуміння між двома сторонами. Наприклад, у школі встановлюються мультимедійні дошки та відбувається оновлення технічних засобів (нові ноутбуки, вводиться система «електронний щоденник» та «бібліотека онлайн»), тобто створюють умови для здобуття школярами належного рівня знань. У свою чергу школярі повинні сумлінно та старанно навчатися, використовуючи нові засоби та бережно ставитися до майна школи. За відсутності порозуміння та взаємодії між ними

результативність навчання буде недостатньою, оскільки зовнішня вмотивованість студента буде на низькому рівні.

2) *мотивування спрямований* на формування мотиваційної структури особистості. Важливою умовою його ефективності є особлива увага формуванню та підсиленню позитивних, тих, що сприятимуть досягненню високих результатів, мотивів (бажання, наполегливість, сумлінність, спрямованість на навчання тощо) і, навпаки, послаблення тих мотивів, які заважають ефективному навчанню (невпевненість, інфантильність, неухважність, неорганізованість тощо). Тобто, вчителю необхідно акцентувати увагу на «слабких місцях» учня та допомогти їх розвинути. До прикладу, той, хто навчається не сприймає матеріал через великий обсяг, тоді варто пропорційно подавати інформацію щоразу збільшуючи порцію.

Важливою складовою для ефективної мотивації є підбір необхідних стратегій. Серед них виокремлюють негативну та позитивну. Перша ґрунтується на застосуванні методів тиску і буває доцільною у виняткових ситуаціях. Її вадами є викликання запуску захисних механізмів, створення агресивного середовища. У подальшому можуть виникнути проблеми із психічним здоров'ям дитини, самооцінкою. Позитивна стратегія конструктивно впливає на учнів, адже це створення сприятливих умов для їхньої успішності [2, с. 56].

Щодо видів мотиваційного впливу, то їх виокремлюють такі: прямий і непрямий. Прямий – це чітке, зрозуміле повідомлення про необхідність засвоєння навчального матеріалу. Непрямий вплив являє собою натяк на необхідність засвоєння навчального матеріалу, за якого учні самі доходять такого висновку, або створення специфічних умов автоматичного включення тих, хто навчається, до виконання навчальних завдань. Відповідно, існують певні механізми прямого та непрямого мотиваційного впливу. Так, переконування є механізмом прямого впливу, оскільки впливає на логіку людини, на її свідомість. Але є механізми, які дають змогу впливати на несвідому сферу особистості, оминаючи свідомість. І нерідко вони виявляються більш дієвими. Психологи зазначають, що внутрішній опір обов'язково властивий кожній людині. Це одна із психофізіологічних закономірностей сприйняття інформації, зокрема навчальної. Психолого-педагогічні дослідження довели, що пряме втручання у внутрішній світ учня іноді викликає гострі конфлікти і може виявитися педагогічно недієвим. Так, у підлітковому віці значно підвищується критичність свідомості і всі раціональні аргументи педагогів та батьків стосовно того, що треба добре вчитися, бути відповідальним і дисциплінованим, як правило, ігноруються. Запобігти критичності можна, застосовуючи такі механізми, як зараження та навіювання. Зараження діє на емоційний стан людини, при цьому її воля є пригніченою. Людина поводиться несвідомо, під впливом інших або певного контексту. Прикладом застосування механізму зараження є сміх за кадром у телевізійних шоу та серіалах. Отже, у глядачів намагаються автоматично викликати реакцію сміху. Цей механізм розрахований на некритичне сприйняття інформації.

Навіювання, у свою чергу, відіграє значну роль у педагогічному процесі, оскільки навчання та виховання загалом вимагають тонких і тривалих засобів впливу. У 70-х роках минулого століття болгарський вчений запропонував технологію навчання, яка будується на п'яти принципах: ніякого зубріння, навчальний процес без втоми, в основі навчання полягає інтерес та мотивація, навчати треба укрупненими одиницями, можна комплексно розв'язувати задачу [1, с. 99].

Ця технологія навчання ґрунтується на застосуванні двох закономірностей



пам'яті людини. Відповідно до першої закономірності запам'ятовується все, що потрапляє до свідомості: люди, слова, події, але в активному стані залишається лише те, що людині важливо, цікаво чи потрібно, те, що її по-справжньому хвилює і пов'язане з певними переживаннями. Друга закономірність пов'язана зі своєрідним механізмом, який можна порівняти з воротами: цікаво — ворота трохи відчинені, дуже цікаво — ворота широко прочинені, нецікаво — ворота зачинені. Ця система використовує збудження першої сигнальної системи, емоційний чинник на тлі загальної релаксації того, хто навчається.

Крім розглянутих механізмів мотивації доречно, на наш погляд, вирізнити творчість, яка характеризується нестандартністю мислення й діяльності, внаслідок чого народжується нове корисне рішення чи продукт діяльності, що виходить за межі загальноприйнятих стандартів. Для ефективного навчання дуже важливим є те, щоб воно було захоплюючим, здійснювалося на творчій основі. Зазначимо, що особливістю педагогічної творчості є реалізація педагогом свого особистісного творчого потенціалу як засобу творення особистості учня, а також розвиток його творчого потенціалу, зумовлений розвитком творчих здібностей вихованця. Отже, творчість у педагогічному процесі виступає основою взаємотивації, ефективної взаємодії та співпраці між суб'єктами навчальної діяльності.

**Висновки.** Основою успішного навчання є мотивація, як педагогів, так і тих, хто навчається. Тому, важливо застосовувати творчий підхід та врахувати індивідуальні особливості учнів. У цьому випадку педагог вільний обирати різноманітні стратегії та види мотиваційного впливу для ефективної роботи.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Артюшина М.В. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч. посіб. / М.В. Артюшина, Л.М. Журавська, Л.А. Колесніченко, О.М. Котикова, М.І. Радченко, Г.М. Романова; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана». – К., 2008. – 329 с.
2. Заброцький М.М. Педагогічна психологія / М.М. Заброцький. – К., 2000. – 356 с.
3. Ковальчук Г.О. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : Навч. посіб. / Г.О. Ковальчук, Н.Ю. Бутенко, І.А. Балягіна, М.І. Радченко; КНЕУ ім. В.Гетьмана – К., 2006. – 319 с.

УДК 314.1(477)

**Головата І.**, студентка 3 курсу, економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок Л.А.**, к.е.н., асистент

#### **СУЧАСНИЙ СТАН СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

*Висвітлюється аналіз старіння населення в Україні та її регіонах, дає чітку характеристику стану старіння на базовий та поточний роки. При написанні статті було виявлено закономірності старіння та рівень старіння у різних регіонах країни.*

*Ключові слова: старіння, демографічне навантаження, демографічна модернізація*

**Постановка проблеми.** Старіння населення є глобальним питанням, яке

потребує різносторонніх досліджень. Протягом практично усієї історії людства середня тривалість життя не перевищувала 45-50 років, а численні епідемії (у тому числі пандемії), війни, природні катаклізми нерідко зменшували її вдвічі.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Питання старіння є предметом вивчення багатьох фахівців, яке вивчається у всіх країнах світу. Дана проблема знаходить своє відображення у роботах таких науковців, як: Васильченко В.С. Дорошенко Л.С., Подольська Є.А., Осауленко О.Г., Зундберг Г., Медкова В.М., Стеценко С.Г, Барміна Г., Мишанич Г.І., Чепелевська Л.А.

**Метою** статті є аналіз старіння в Україні та її регіонів у 2015 р.

**Результати дослідження.** Старіння – процес поступового руйнування і втрати важливих функцій організму або його частин, зокрема здатності дорозмноження і регенерації. Внаслідок цього організм стає менш пристосованим до умов навколишнього середовища, зменшує свою здатність боротися із хижаками та хворобами. Явище старіння у тій чи іншій мірі спостерігається практично у всіх живих організмів. Термін «старіння» також може використовуватися і для опису руйнування неживих систем, і для опису соціальних ефектів старіння людини. Наука, що вивчає старіння, називається геронтологією; її галузь, що має справу з біологічними ефектами старіння — біогеронтологією.

Таблиця 1

**Розподіл областей України за рівнем демографічного старіння та коефіцієнтом довголіття станом на 1 січня 2015 р.**

Кількість людей старше 80 р. на 100 осіб старше 60 р.	Частка людей у віці понад 65 років, %			
	11,0 – 12,9	13,0 – 14,9	15,0 – 16,9	17,0 – 18,9
13,1 – 15,0	<i>Закарпатська</i>	Миколаївська, Одеська, Херсонська	Полтавська	X
15,1 – 17,0	X	X	Дніпропетровська, Запорізька, Київська, Луганська, Харківська	Кіровоградська, Черкаська
17,1 – 19,0	<i>Рівненська</i>	<i>Івано-Франківська, Львівська, Чернівецька</i>	Житомирська, Сумська	Вінницька, Донецька
19,1 – 21,0	Волинська	X	<i>Тернопільська, Хмельницька</i>	X
21,1 і більше	X	X	X	Чернігівська

\*Джерело: за даними Державної служби статистики України

\*Курсивом виділені області з переважанням сільського населення

Першим, хто звернув увагу на старіння населення був Г. Зундберг, що знайшло відображення в його розробці типології статево-вікових структур [2]. Проте лише у ХХ ст. старіння стало всесвітнім явищем. Борисенко Т.М. вважає, що процес старіння населення є результатом тривалих демографічних

змін, зрушень у характері відтворення населення, у народжуваності і смертності та їхньому співвідношенні, а також частково, міграції [3, с. 2-5].

За Л.С.Дорошенко [4, с.156]розрізняють два типи старіння населення:

- старіння "знизу", що є результатом зниження народжуваності;

- старіння "зверху", що є результатом збільшення середньої очікуваної тривалості життя.

Як видно з таблиці 1, за рівнем демографічного старіння помітно виділяються північні, центральні і східні області України, в яких народжуваність є найнижчою в країні. Найвищий рівень постаріння у Чернігівській області – 18,7%, найнижчий – у Закарпатській – 11,1%. Інші області західної України характеризуються відносно молодою віковою структурою, у більшості з них домінує сільське населення, де частка дитячого населення помітно вища, а Закарпатська, Волинська і Рівненська області взагалі на сьогодні відзначаються природнім приростом.

Таблиця 2

### Фактична та прогнозна структура населення в країнах Європи та Україні у 2011 р. та 2020 р.

Вікові групи, років	Країни Європи		Україна	
	2011 р.	2020 р.	2011р.	2020 р.
0-14	15,5	16,1	14,4	16,4
15-64	68,2	65,1	70,2	67,1
65 і старше	16,3	18,9	15,4	16,5
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0

У таблиці 2 представлено прогнозні значення загальної чисельності населення та економічно активного населення в Україні у 2013-2020 рр. Згідно з даними впродовж прогнозованого періоду часу відбудеться скорочення загальної чисельності населення на 1650 тис. осіб та економічно активного населення – на 835 тис. осіб.

При прогнозуванні якісного та кількісного складу населення у майбутніх періодах, також необхідно було б дослідити динаміку чисельності економічно активного населення, оскільки дана категорія громадян є основою ринку праці будь-якої країни та впливає рівень соціально-економічного розвитку.

**Висновки.** Проблема старіння і старості стає однією з найважливіших проблем нашого століття. Старіння населення – глибинний процес, який сильно позначається на всіх сторонах життя людей. Тому, збільшення частки старих людей у населенні стає предметом вивчення багатьох науковців. Встановлено, що проблемами, пов'язаними із старінням населення можна виділити наступні: зменшення пропозиції праці, збільшення економічного навантаження на суспільство, необхідність врахування змін рівня і характеру споживання, зміна структури попиту, проблема здоров'я літніх, необхідність виділення додаткових коштів на медико-соціальну допомогу літнім. Оцінивши сучасний стан старіння населення виявлено, що в Україні кількість осіб 60 років і старше щорічно збільшується, і тому старіння населення в Україні з кожним роком збільшується. Найвищі темпи старіння властиві південно-східним областям. Можна зробити висновок, що рівень старіння населення в Україні нижчий від інших європейських країн, але продовжує зростати, що зумовлено низькою народжуваністю та швидким постарінням міського населення.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барміна Г. Демографічна криза в Україні та шляхи її подолання / Г.Барміна // Аптека.UA. – 2008. – № 10.
2. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи [Електронний ресурс] – Режим доступу:<http://www.idss.org.ua/>
3. Борисенко Т. Демографічна ситуація в світі та в Україні / Т. Борисенко // Чумацький шлях. – 2007. – № 2. – С. 2–5.
4. Дорошенко Л.С. Демографія: [підручник] / Л.С. Дорошенко. – К.: МАУП, 2005. – 156 с.

УДК 331.101

**Карташова Д.С.**, студентки 6 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Лисак В.Ю.**, к.е.н., доцент

### ПОНЯТТЯ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*У статті розкрито поняття трудового потенціалу, а також розкрито проблеми трудового потенціалу та шляхи їх подолання.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, персонал, кваліфікація, міграція, освіта,*

**Постановка проблеми.** Діяльність підприємств в сучасному економічному становищі не мають можливості стійко утримуватись на ринку. Причинами розвитку та функціонування підприємств є не лише зовнішні чинники, а й внутрішні. Трудовий потенціал є основою конкурентоспроможності підприємства і недостатній її рівень спричиняє уповільнення розвитку підприємств.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Кальєніна Н.В. пропонує визначати трудовий потенціал підприємства як наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів [1, с. 113].

Матюха М.М. під трудовим потенціалом підприємства розуміє граничну величину можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням інших психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [2, с. 61].

Верхоглядова Н.І. та Русінко М.І. визначають трудовий потенціал підприємства як сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності [3]

На нашу думку Линенко А.В. і Шевченко О.Л. найбільш об'єктивно зазначає, що трудовий потенціал підприємства являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [4, с. 112].

**Результати дослідження.** Підприємства відіграють важливу роль у формування економіки держави, але недосконалість навичок управління, підприємства зазнають поразки. Не лише його фінансовий стан кладе основу в подальшому розвитку підприємств, а й досвідчений управляючий і висококваліфіковані працівники. На сьогодні освітньо-кваліфікаційний рівень

суспільства є не високим, так як навчальні заклади не в змозі навчати на високому рівні. Йдеться зокрема про низькі витрати на освіту в розрахунку на одну особу, незначна частка працівників, що підвищували кваліфікацію, незбалансованість освітнього процесу загалом. Зрозуміло, що сучасне навчання повинно мати безперервний характер – протягом усього періоду економічної активності трудового потенціалу, тим самим забезпечуючи його конкурентоспроможність та нарощення.

У більшості джерел сутність трудового потенціалу підприємства визначається саме як сукупність здібностей та можливостей працівників підприємства: наявних та (чи) перспективних.

Відзначимо, що до цього часу немає чіткого та єдиного трактування суті поняття “трудоий потенціал”, що негативно впливає на формування системи управління та раціональне використання людських ресурсів, регулювання відносин та соціальний захист населення.

Ситуація у сучасній Україні свідчить про те, що за роки незалежності у населення значно зросли можливості вибору для розвитку власної особистості. Поряд з цим спостерігають наступні тенденції руйнування трудового потенціалу України:

1) низький рівень життя населення, наявність безробіття, низька вартість національної робочої сили, не адаптованість людей до ефективного функціонування в умовах ринкових відносин;

2) скорочення населення працездатного віку та зростання частки старших вікових груп у його структурі;

3) суттєва розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили. Перенасиченість ринку праці окремих професій;

4) зниження можливостей набуття якісної освіти та кваліфікації: якість професійно-освітньої підготовки трудового потенціалу та існуючої пропозиції робочої сили не відповідають сучасним вимогам робочої сили, а сфера освіти, на жаль, ще недостатньо орієнтована на кадрове забезпечення інноваційної стратегії;

5) погіршення сану здоров'я населення країни, а також якості безкоштовних медичних послуг, що надаються [5, с. 118].

За сучасних умов спостерігається вкрай низький рівень орієнтації вітчизняних підприємців на розвиток персоналу своїх підприємств. Причиною неадекватної у соціально зорієнтованій економіці позиції роботодавців експерти визначають зацікавленість їх тільки максимізацією прибутків і зниженням витрат на персонал, що засвідчує безперспективність і не конкурентоспроможність на світових ринках вітчизняного виробництва. Враховуючи, що в Україні значна кількість власників підприємств не бажає витрачати кошти на розвиток персоналу і фактично перекладає на них свої витрати, цей напрямок удосконалення трудового потенціалу працівника є найбільш важливим і навіть обов'язковим у сучасних умовах [6, с. 36].

На гальмування розвитку трудового потенціалу країни перш за все слід відмітити низький рівень оплати праці. В Україні майже повністю втрачено стимулюючу функцію заробітної плати – для переважної більшості працюючих громадян вона не сприяє якісному відтворенню робочої сили, не забезпечує працівникові обсягів споживання матеріальних благ і послуг, достатніх для розширеного відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Рівень оплати праці в державі є заниженим, що не сприяє економічному зростанню, тому оплату праці треба поступово підвищувати з

метою стимулювання зростання її продуктивності. Працездатні люди не можуть знайти роботу з достатнім розміром заробітної плати тому з цього виникає наступна проблема: високий рівень трудової міграції. Посилення зовнішньої трудової міграції спричинила низку проблем, які позначилися на зниженні трудового потенціалу українців, і фактично інтелект, знання, досвід значної частини осіб працездатного віку зникає із суспільства.

Також руйнівний вплив на трудовий потенціал впливає критичний спад народжуваності й високий рівень смертності, а також захворюваності та інвалідності людей призвели до того, що катастрофічно зменшується населення. Старіння робочої сили негативно позначається на розвитку трудових ресурсів, зокрема через неготовність осіб передпенсійного віку до запровадження новітніх технологій з відповідною перекваліфікацією, набуттям нових навичок, а отже, і трудовий потенціал суспільства не примножується.

**Висновки.** Можна зробити висновок, що для розвитку трудового потенціалу потрібно:

- 1) розробити систему мотивації за рахунок заробітної плати та премій;
- 2) дати можливість працівникам розвивати себе, підвищувати освітньо-кваліфікаційний рівень;
- 3) забезпечити соціальну інфраструктуру на підприємстві;
- 4) створити систему державних замовлень на цілеспрямовану підготовку кваліфікованої робочої сили;
- 5) розробити програми розвитку інноваційних інститутів;
- 6) залучати інвестиції в сферу освіти та техніки;
- 7) створювати програми соціальної допомоги;
- 8) заохочувати жінок до народжуваності.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Кальєніна Н.В. Сутність категорії «трудоий потенціал підприємства» / Н.В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – №3. – С. 111-115.
2. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудоий відносини: навчальний посібник для дистанційного навчання / М.М. Матюха. – К.: Університет «Україна», 2007. – 306 с
3. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Н.І. Верхоглядова, М. І. Русинко // Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_4/37.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf)
4. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіки та підприємництво. – 2008. – №4. – С. 111-116.
5. Вибрані наукові праці : у 2-х томах / С.І. Пирожков. – Т. 1 : Демографічний і трудовий потенціал. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 934 с.
6. Череп А.В. Продуктивність праці - як один з факторів зниження витрат виробництва // Матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. "Наука і освіта-2002". – Дніпропетровськ. – 2002, т. 17. – 68 с.

**Копейкін Д.Л.**, студент 4 курсу економічного факультету  
Кам'янець-Подільського національного університету імені  
Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок Л.А.**, к.е.н., асистент

### **КОУЧИНГ ЯК МЕТОД НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

*У статті описаний модерновий метод навчання працівників – коучинг, а також окреслені його переваги й перспективи для розвитку на підприємствах України.*

*Ключові слова: коучинг, навчання, тренінг, керівник, взаємодія, перспективи, ефективність.*

**Постановка проблеми.** Характерною рисою ефективної діяльності підприємства в сучасних умовах є наявність на підприємстві висококваліфікованих фахівців, які здатні максимально ефективно реалізовувати свій потенціал. Кожен менеджер повинен розуміти, що для того, щоб спонукати працівників до результативної роботи, йому необхідно використовувати сучасні способи управління персоналом, одним із яких є коучинг. З огляду на це, розгляд такої категорії як коучинг є досить актуальним на сьогоднішній день.

**Мета статті:** детальне дослідження семантики категорії коучинг, визначення основних його характеристик, функцій та завдань на підприємстві та обґрунтування доцільності використання коучингу вітчизняними підприємствами.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Можемо зазначити, що серед зарубіжних науковців коучинг є достатньо досліджуваною категорією. Розгляду питань застосування коучингу на підприємствах присвячено праці таких зарубіжних науковців: Едвард Стак, Роберт Ділтс, Майлз Дауні, Майкл Р. Джей, Лаура Уїтворт, Генрі Кімсі-Хаус, Філ Сендал, Джон Уїтмор, Світлана Чумакова, Олександр Огнєв та ін. Щодо досліджень коучинг серед вітчизняних науковців, можемо виокремити праці тренерів консалтингових груп, а саме: Л. Круглова, Ю. Кравченко, М. Таран, М. Нагара та ін. Зазначимо, що вітчизняних напрацювань є небагато, а тому безліч питань є невирішеними.

**Результати дослідження.** На сьогоднішній день вчені-економісти досі не дійшли одностайного рішення щодо точного визначення категорії коучингу. Отже, у загальному вигляді коучинг можна визначити як особливу систему підтримки людини, яка дозволяє розкрити її потенціал і домогтися реальних результатів, як в особистому, так і в професійному житті. Найчастіше коучинг визначають як модель взаємодії, завдяки якій керівник підвищує рівень мотивації і відповідальності, як у себе самого, так і у своїх співробітників [1].

На сьогоднішній день цей стиль управління на заході використовують більшість успішних компаній. Коротко цей стиль управління виглядає наступним чином: орієнтація на команди, створення бачення як необхідної умови ефективної взаємодії, організація активної співпраці між відділами.

Існує безліч видів коучингу. Наприклад, life-коучинг, який дозволяє створити баланс між різними сферами життя і глибше усвідомити себе. Executive - коучинг, або коучинг керівників, завдяки якому керівник може

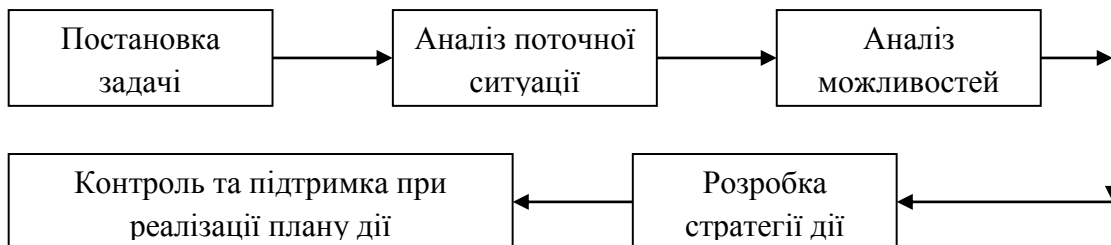
стати більш ефективним. Корпоративний коучинг - передбачається, що в компанії існує свій "внутрішній" коуч або цілий відділ коучів, які працюють як з командами, так і персонально.

В Україні коучинг з'явився відносно недавно і сприймається як новий метод управління і не має ще чітких стандартів.

Характерними результатами коучингу є [2]: зростання продуктивності діяльності окремого співробітника, команди, організації в цілому; поліпшення взаємовідносин у колективі; підвищення згуртованості команди, яке проявляється у збільшенні швидкості та ефективності реагування в критичних ситуаціях, збільшенні гнучкості та адаптивності до змін.

Основні інструменти, використовувані у коучингу: системи питань, прийоми активного слухання, способи отримання зворотного зв'язку – дозволяють керівнику виявити реальний план дій підлеглого, а виконавцю глибше зрозуміти суть його роботи. Це сприяє відповідальному ставленню до справи, розвиває вміння у працівника самостійно діяти в умовах повної автономії. У результаті для успішного виконання не потрібно детального контролю з боку менеджера, що дозволяє знизити напругу у відносинах з підлеглими і вивільнити додатковий час для тієї роботи, яку ніхто за керівника не виконає. Подібний підхід підвищує задоволеність працею і керівника, і його працівника, забезпечує високу результативність та постійний розвиток співробітників як у професійному, так і в особистісному плані.

При проведенні в організації коучинг-тренінгу, варто зазначити, що для його більшої ефективності, коуч-менеджерові потрібно дотримувати певного алгоритму дій.



**Рис. 1. Алгоритм дій коуч-менеджера при проведенні коучингу**  
Джерело: [3].

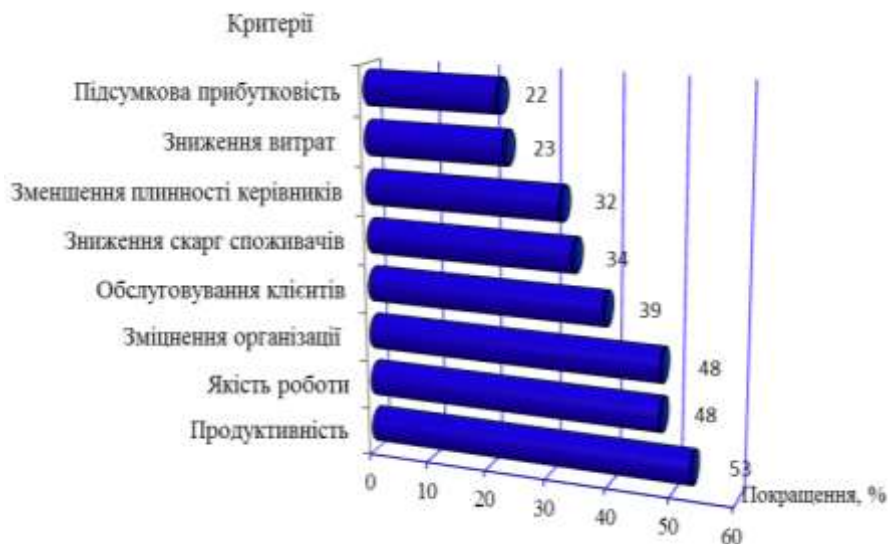
Завершивши програму, треба враховувати, що без постійної підтримки з боку керівництва дуже складно буде розраховувати на хороші результати. Керівник насамперед сам повинен перейняти цей стиль і постійно використовувати його по відношенню до підлеглих. Наскільки взагалі необхідно проводити якісь зміни в компанії.

Отже, коучинг – це безупинний процес співробітництва менеджера і підлеглого, що сприяє успішній діяльності організації за рахунок розкриття творчого потенціалу особистості (або групи людей); це оптимізація процесу прийняття рішень шляхом стимулювання внутрішніх професійних, психологічних резервів і життєвого досвіду працівника [4].

У західноєвропейських країнах практика показала доцільність проведення коучингу. На сьогодні цей стиль управління як додаткову мотивацію для талантів і майбутніх лідерів використовують більш як 500 успішних компаній, серед яких такі великі компанії як Boeing, American



Express, Motorola, IBM, Marriott International, Glaxo Wellcome, тобто майже 70% фірм з переліку Fortune використовують коучинг у своїй практиці [5]. Також за даними досліджень "Manchester Inc.", яка визначала в кількісному вираженні вплив коучингу на розвиток бізнесу, виявилось, що компанії, які замовляли коучинг для свого керівництва, спостерігали значні покращення у різних сферах своєї діяльності (Рис. 2.).



**Рис. 2. Кількісні показники покращення роботи підприємств, які впроваджували коучинг**

Джерело: [6]

Але, чи доцільно проводити його в Україні? Ментальність українців відрізняється від європейської і тому важко сказати, на скільки впровадження такого модернованого методу навчання буде ефективним.

Хоча, головною проблемою в такій ситуації, скоріш за все, буде не ментальність, а відсутність значної кількості справді хороших вітчизняних фахівців – коуч-менеджерів, які б можливо розробляли системи коуч-тренінгів виходячи не з західноєвропейських тенденцій і шаблонів, а безпосередньо аналізуючи окремо взяте українське підприємство і навіть окремо взятого працівника. Лише за таких умов система коучингу в Україні може себе виправдати.

Абстрагуючись від перешкод, які стоять на заваді дедалі ширшому використанню коучингу у навчанні працівників в Україні, варто все ж таки виділити переваги, які отримають українські підприємства в результаті введення в дію таких методів навчання, а саме:

- створення мотивуючої і об'єднуючої лінії поведінки, яка стимулює високу ініціативність співробітників;
- ефективне використання потенціалу працівників;
- підвищення продуктивності праці і, як наслідок, зростання конкурентоспроможності;
- усвідомлення співробітниками того, що цілі компанії це їх особисті цілі [3].

- усвідомлення працівником своєї значущості в компанії, що в свою чергу буде забезпечувати отримання задоволення від роботи (що на мою думку є найважливішим фактором).

**Висновки.** Отже, коучинг – це один і інноваційних інструментів управління персоналом та компанією в цілому, впливу на підлеглих. При цьому завдання коучингу – досягнення максимальної ефективності від подальших дій підлеглих співробітників. Організація, що засвоїла коучинг, отримує ряд конкурентних переваг, серед яких є значне зростання ефективної діяльності клієнта, розвиток гнучкості та адаптації до змін, обумовлених жорсткою конкуренцією на ринку, впровадженням інноваційних технологій, економічною невизначеністю та соціальною нестабільністю. Використання коучингу відкриває нові сфери та засоби мотивації праці.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сартан Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудімов В.В. Нові технології управління персоналом. - С-Пб.: Мова, 2008.
2. Артемов О.Ю., Архипова Н.І., Єрмакова І.Н., Овчинникова Н.В. Теорія і практика роботи з кадрами. - М., 2007.
3. Сайт Міжнародної академії коучингу [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.coacha.ru/>
4. Берн Ерік. Лідер і група: про структуру і динаміку організацій та груп / пер. з англ. А. Грузберга. – М.: Ексмо, 2008. – 288 с.
5. Хамаганова С. Коучинг як стиль управління.// Управління персоналом. – К., 2003.
6. Дослідження результати в коучингу в бізнесі Manchester Inc [Електронний ресурс] / Міжнародний Еріксонівський Університет Коучингу. – Режим доступу: <http://www.erickson.ru/>

УДК 314.145

**Кушнір Д.О.**, студентка 3 курсу, економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок Л.А.**, к.е.н., асистент

#### ЗМІСТ НАРОДЖУВАНOSTІ ЯК ДЕМОГРАФІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

*Проаналізовано основні фактори народжуваності та визначені основні складові репродуктивної поведінки.*

*Ключові слова: народжуваність, репродуктивна поведінка, репродуктивна мотивація.*

**Постановка проблеми.** Відтворення населення є однією з головних характеристик демографічної ситуації, несе в собі інформацію про передумови та можливі шляхи подальшого розвитку. Народжуваність є одним із демографічних процесів, який обумовлює відтворення населення. У рівні народжуваності відображається сукупність умов життєдіяльності населення, тому дослідження різних аспектів процесів народжуваності активно проводять вчені демографи та соціологи. Особливості показників народжуваності в територіальному аспекті та їх взаємозв'язок із соціально-економічним розвитком регіонів завжди знаходились в центрі уваги різних досліджень.

**Результати дослідження.** Розвиток будь-якої країни значною мірою залежить від народжуваності. Саме тому ця демографічна категорія є важливою для повноцінного існування будь-якої держави.

Зміст народжуваності у широкому розумінні — це процес набуття індивідами конкретних соціальних властивостей, а об'єктивні відносини народжуваності — це демостворююча та деморозвиваюча функція всіх суспільних відносин. Саме так визначено у праці Дмитренго Г.А. [5, с. 9].

За Давідовим І.О. народжуваність - один із двох основних демографічних процесів, які зумовлюють відтворення населення [4].

Зі сторони біології визначають народжуваність як здатність популяції до збільшення чисельності особин і розмірів популяції. Вона характеризується числом особин, що з'явилися в популяції за певний проміжок часу внаслідок розмноження [6].

Розділяють два види народжуваності:

1) шлюбна (кількість дітей які народилися у шлюбі);

2) позашлюбна (кількість дітей які народилися поза шлюбом);

Зв'язок шлюбності та народжуваності суттєво змінився протягом останніх десятиліть. Якщо в минулому, народження дитини було часто безпосередньо прив'язане до вступу у шлюб, то після змін в суспільній моралі під час сексуальної революції 1960-х років повсюди відбувається трансформація моделі шлюбної поведінки, наслідками якої є поширення нетрадиційних форм шлюбу (наприклад – співжиття без реєстрації шлюбу). Це призвело до поширення іншого виду народжуваності, а саме позашлюбної [4].

Розглянемо основні чинники, що впливають на народжуваність. Для цього в демографії виділяють такі поняття як: репродуктивна мотивація, репродуктивна установка та репродуктивна поведінка.

Репродуктивною мотивацією, за енциклопедичними виданнями є психічний стан особистості, що спонукає індивіда до досягнення особистої мети економічного, соціального і психологічного характеру через народження певної кількості дітей, розкриває якісний бік потреби в дітях, її зміст і виражає собою спонукальний компонент репродуктивної установки [1, с. 368].

Дослідники визначають репродуктивні мотивації як «стан особистості, що спонукає індивіда до досягнення різного роду особистісних цілей через народження певного числа дітей [1, с. 64].

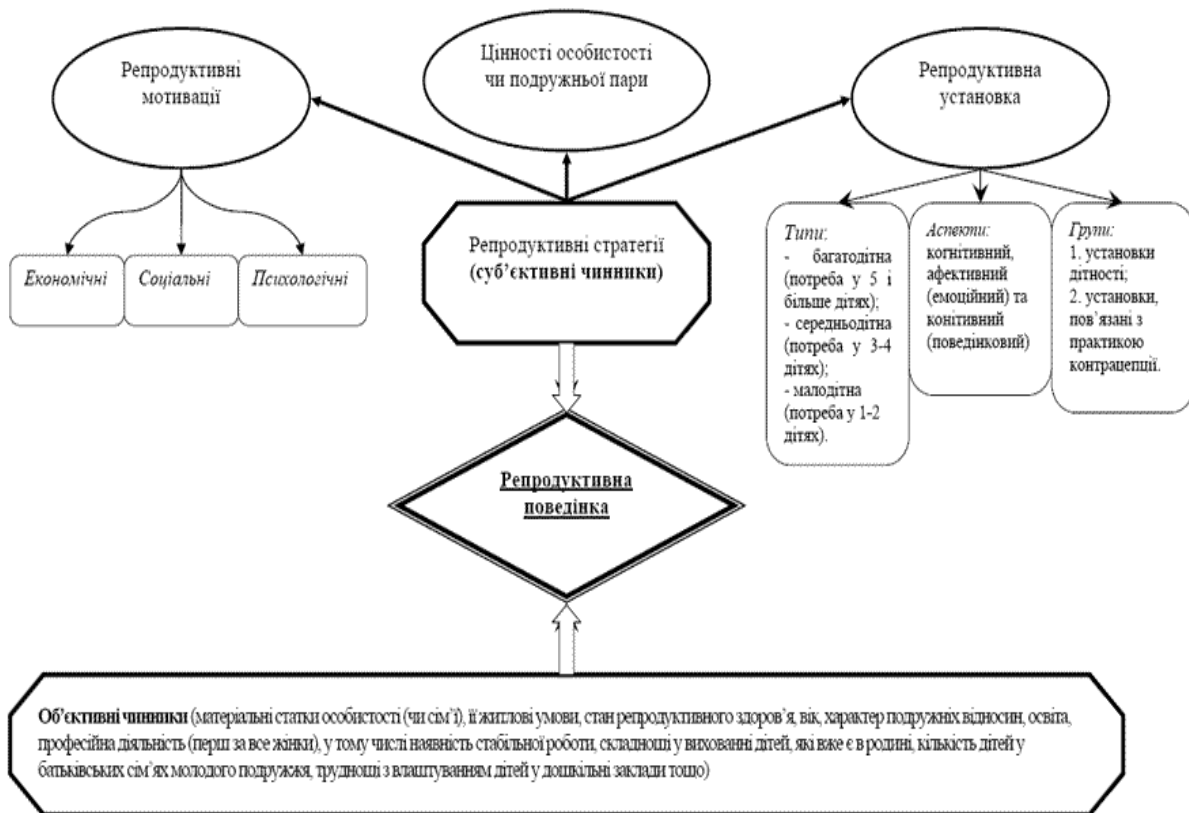
На думку В. Медкова, репродуктивні мотиви – це самостійний психічний феномен, проте водночас він є складовою структури установок, перш за все їх поведінковим, збуджувальним компонентом (наводиться за [1, с. 64].

В свою чергу, репродуктивною установкою називають психічний регулятор поведінки, схильність особистості, що визначає узгодженість різного роду дій, обумовлених позитивним чи негативним відношенням до народження певної кількості дітей [3, с.369].

Репродуктивна установка означає готовність до певного результату репродуктивної поведінки, прийнятність для особистості народження тієї чи іншої кількості дітей з розподілом на синів і дочок. Поняття “репродуктивної установки” введено в наукову літературу на початку 1970-х років і вживається не тільки в демографії, але і в інших суспільних науках [8].

Також виокремлюють такий чинник як репродуктивна поведінка – це система дій та відносин, яка опосередковано впливає на рішення особи народжувати дитину чи ні [7, с. 56].

Таким чином, маючи певний стан репродуктивного здоров'я, людиною через репродуктивну установку і репродуктивні мотивації здійснюється особиста репродуктивна поведінка (рис. 1.1).



**Рис.1.1** Складові репродуктивної поведінки

Це віддзеркалюється у повному або неповному репродуктивному циклі, який закінчується здійсненням або повного циклу (живонародженням для жінки), або контрацептивною поведінкою (аборт, мертвонародженням для жінки). Результат репродуктивного циклу безпосередньо впливає на подальший стан репродуктивного здоров'я людини [7].

До основних індикаторів репродуктивних установок відносяться: середнє ідеальне, бажане і очікуване (заплановане) число дітей. Розрізняють три основних типи репродуктивної установки та, відповідно, репродуктивної поведінки:

- 1) багатодітна (потреба у 5 і більше дітях);
- 2) середньодітна (потреба у 3-4 дітях);
- 3) малодітна (потреба у 1-2 дітях) [2, с. 399]

На народжуваність також впливає багато так званих непрямих детермінантів. Це соціальні, економічні, культурні та екологічні чинники.

Сукупність усіх вищезгаданих чинників є основними формуючими приросту населення.

**Висновки.** Отже, розгляд торетичного змісту процесу народжуваності дозволив встановити, що зміст народжуваності у широкому розумінні — це процес набуття індивідами конкретних соціальних властивостей, а об'єктивні відносини народжуваності — це демостворююча та деморозвиваюча функція всіх суспільних відносин. Визначено види народжуваності: шлюбна та позашлюбна народжуваність, де визначено основні чинники, що впливають на народжуваність. Для цього в демографії виділяють такі поняття як: репродуктивна мотивація, репродуктивна установка та репродуктивна поведінка.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонов А.І. Соціологія сім'ї / А.І. Антонов, В.М. Медведов – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 304 с.
2. Архангельский В.Н. Фактори народжуваності / В.Н. Архангельський. – М.: ТЕИС, 2006. – 510 с.
3. Валентей Д.І. Демографічний енциклопедичний словник / Д.І. Валентей. – М.: Сов.энциклопедия, 1985. – 608 с.
4. Давідов І.О. Народжуваність в Україні на порозі нового тисячоліття: автореф. дис. доктора медичних наук 23.05.08 [Електронний ресурс] / І.О. Давідов / Буковинський національний університет – Чернівці, 2008. – 2 ст. – Режим доступу: <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=37416>
5. Дмитренко Г.А.: Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів: [Електронний ресурс] / Г.А. Дмитренко М.Д. Романюк. – 9 ст. – Режим доступу: [http://www.idss.org.ua/monografii/Book-Naselenie\\_.pdf](http://www.idss.org.ua/monografii/Book-Naselenie_.pdf)
6. Кравців Р.Й. Основи популяційної екології: [навчальний посібник] / Р. Й. Кравців, М. В. Черевко. – Львів: ТеРус. – 2007. – 176 ст.
7. Махорін Г.Л. Основи демографії: Курс лекцій [навч. посіб.] / Г. Л. Махорін. – Житомир, 2009. – 12 с.
8. Муромцева Ю.І. Демографія. [навч. посіб.] / Ю.І. Муромцева. – К.: Кондор, 2009. – 156 с.

УДК: 373.5.016:33

**Матковська А.С.**, студентка 3 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Олійник Н.Ю.**, к. пед. н., доцент

### ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОБЛЕМНОГО НАВЧАННЯ НА УРОКАХ ЕКОНОМІКИ

*У статті схарактеризовано особливості проблемного методу викладання. Проаналізовано сутність, структуру та завдання проблемного навчання, принципи вибору проблемних питань та завдань і етапи їх розв'язання на уроці економіки.*

*Ключові слова: проблемне навчання, проблемна ситуація, економічна освіта, навчально-виховний процес.*

**Постановка проблеми.** Економічна освіта необхідна для виховання та розвитку в учнів економічної культури, для здатності правильно розуміти соціально-економічні процеси, що відбуваються в країні та активно брати участь у діяльності суспільства. Основною метою уроків економіки у школі є застосування тих методів і прийомів керування навчальною діяльністю учнів, які сприяли б успішному засвоєнню знань, умінь наукового світогляду та його відповідних складових – переконань, як упевненості у правильності своїх знань. Тому, проблемне навчання є необхідним елементом сучасної системи освіти, що передбачає знаходження не тільки нових знань, але й нових шляхів пошуку цих знань і може розглядатися як найважливіший елемент проблемного навчання.

**Аналіз досліджень і публікацій.** проблемному навчанню приділяли і приділяють значну увагу такі науковці як В. Бондар, В. Галузинський,

М. Євтух, О. Євдокимов, О. Киричук, І. Лернер, А. Матюшкін, М. Махмутов, Н. Ничкало, В. Сластьонін, Д. Чернилевський.

Також вагомий внесок у розвиток ідеї проблемного навчання здійснив американський філософ-прагматик та педагог Джон Дьюї. На його думку, учнів насичують досвідом минулого й зовсім не готують до зустрічі з проблемами в майбутньому. Тому замість традиційної моделі освіти він запропонував нову, метою якої стало озброєння учнів методами вирішення проблем. Вчений припускав, що людина зі сформованими навичками прийняття рішень набагато краще буде підготовленою до життя у швидко змінюваному світі з його численними труднощами і екстремальними ситуаціями, що постійно виникають.

**Мета** статті. На основі узагальнення наукових підходів метою нашого дослідження є характеристика проблемного методу викладання та особливості його застосування при вивченні економічних дисциплін.

**Результати дослідження.** Проблемне навчання тлумачиться як дидактичний підхід, що враховує закономірності розумової діяльності людини. Як зазначає О.В. Аксьонова, проблемне навчання – це організований викладачем спосіб активної взаємодії школярів з проблемно-представленим змістом навчання, у ході якого він залучається до об'єктивних протиріч наукового знання та способів їхнього розв'язання, навчається мислити, творчо засвоювати знання [1]. Тобто, проблемне навчання ґрунтується не на передачі готової інформації, а на отриманні певних знань та вмінь шляхом вирішення теоретичних і практичних проблем. Проблемне навчання передбачає створення проблемних ситуацій, усвідомлення, прийняття та розв'язання цих ситуацій в процесі спільної діяльності учнів і вчителя за максимальної самостійності перших.

Розглянемо сутність методу проблемного викладу навчального матеріалу. Вона полягає в тому, що необхідною умовою його реалізації є проблемна інтерпретація наукової, навчальної інформації [3]. При цьому важливо враховувати, що на кожному етапі організації роботи необхідно вирішувати такі дидактичні задачі:

- організація проблемної ситуації - під проблемною розуміється така ситуація, коли той, хто навчається, стикається з деякими новими умовами та інформацією, в яких він не може прийняти рішення на основі вже наявних в нього знань і досвіду, тому він має здійснити дії з пошуку нової інформації і набуттю нового досвіду;
- формулювання проблеми на основі засвоєних знань у теоретичній та практичній діяльності;
- індивідуальне або групове вирішення проблеми суб'єктами навчання;
- верифікації (перевірка, тлумачення і систематизація) отриманої інформації.

Зауважимо, що не кожна проблемна ситуація становиться проблемою, хоча кожна проблема містить проблемну ситуацію. Нерідко в практиці навчання зустрічаються питання вчителя, які створюють у учнів інтелектуальне утруднення, але пошук відповіді на які для учнів є недоступним, бо вони ще не володіють необхідними вихідними знаннями й уміннями. Проблемні ситуації можна розглядати як початковий момент розумового процесу [5].

Вибираючи проблемні питання та завдання, які можна використати в курсі економіки, слід урахувати вимоги програми, вікові особливості й інтереси учнів, значущість проблем як для окремих учнів, так і для застосування у новому середовищі. Зауважимо, що підготовку учнів до використання проблемного підходу краще розпочинати з імітування розв'язування проблеми, в цьому випадку вчитель сам підводить учнів до її розв'язання. Потім використовуються прості проблемні питання, і тільки після цього можливо створення проблемної ситуації.

У розв'язуванні проблем зазвичай виокремлюють такі етапи:

1) усвідомлення проблеми, що виражається у стані подиву, здивування. Формою вираження проблеми, її словесним формулюванням є проблемне питання, проблемна задача або проблемне завдання;

2) розкриття протиріччя та виявлення складностей у розв'язанні проблеми;

3) формулювання робочих гіпотез на основі знань фактичного матеріалу і припущень учнів;

4) обговорення і добір однієї або кількох гіпотез, що ведуть до найбільш оптимального розв'язання проблеми;

5) обґрунтування і доведення гіпотези, за можливості - перевірка за допомогою безпосередніх дій;

6) висновок, узагальнення набутих знань і досвіду розв'язування проблем [4].

У навчанні економіки часто доводиться пояснювати навчальний матеріал, у якому стикаються судження «можливо-неможливо», «раціонально-нерационально», «впливає на процес позитивно чи негативно» і т.п. Проблемні ситуації такого типу відіграють важливу роль у формуванні активної розумової діяльності учнів.

Прикладом такої ситуації може бути фрагмент уроку на тему: «Підприємство і власність». Вчитель ставить перед учнями проблемне запитання: «Як створити підприємство через нестачу капіталу?». Для підготовки учнів до розв'язання різних ситуацій з даної проблеми вчитель підкреслює, що досить часто трапляються ситуації, коли для реалізації ідеї потрібні значні оборотні кошти, а в підприємства їх немає. У цьому випадку можливі два варіанти дій: взяти в діло компаньйонів і скористатися їхніми грошима, або звернутися в банк з проханням надати кредит. Тоді, учні залучаються до розв'язання двох ситуацій.

*Ситуація перша.* Банк може відмовити у кредиті, тоді час, витрачений на запит кредиту, виявляється загубленим, в виробництво простоюватиме або зірветься вигідна операція.

*Ситуація друга.* Припустимо, що банк кредит видав. Але значну суму не так просто буде повернути, особливо якщо вона потрібна на тривалий час (для придбання обладнання, а за кожен день користування кредитом доведеться банку сплачувати відсотки).

Після обговорення ситуацій учні приходять до певного висновку: якщо підприємець не впевнений у можливості швидкого повернення кредиту, то він бере у справу компаньйонів, що стають співвласниками бізнесу. У такий спосіб створюється підприємство [2].

Варто зазначити, що структура методу проблемного вивчення матеріалу включає в себе такі етапи: створення проблемної ситуації; формулювання проблеми; висунення гіпотез; перевірка висунутих гіпотез;

аналіз результатів перевірки гіпотез; висновок і узагальнення; повернення до проблемної ситуації.

Завдання проблемного навчання на сучасному етапі полягають в обґрунтуванні варіантів розв'язування проблеми, перевірці інтелектуальних і творчих можливостей учнів під час формування й захисту своєї гіпотези, своєї позиції, а також у суперництві гіпотез, коли відбираються найбільш доведені та найбільш цікаві із них.

**Висновки.** Для підвищення ефективності професійної освіти важливо створити такі психологічні, дидактичні умови, в яких учень може зайняти активну особисту позицію та повною мірою виявити себе як суб'єкт навчальної діяльності. Саме проблемне навчання є одним із дійових шляхів розвитку мислення учнів, зближення процесів пізнання та навчання. Як і при науковому пізнанні, так і під час навчання школярі контактують з об'єктами пізнання і вивчення, використовуючи можливості свого вивчення. Тому, однією з важливих систем пізнання можна вважати проблемність у навчанні.

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Аксьонова О.В. Методика викладання економічних дисциплін : навч. посіб. / О.В. Аксьонова. – К. : КНЕУ, 2006. – 278 с.
2. Борисенко Л.Л. Педагогічні умови оптимізації індивідуальних навчальних стилів студентів вищих економічних навчальних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Борисенко Л.Л. ; Ін-т вищ. освіти АПН України. – Київ : [б. в.], 2010.
3. Гулай О.І. Професійна компетентність викладача як умова ефективності навчального процесу / О.І. Гулай // Управлінські компетенції викладача вищої школи : Матеріали Міжнар. наук.-практич. конференції, 14-15 березня 2013 р. / МОН України, Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2013. – С. 54-56
4. Терентьєва Н.О. Методика викладання економічних дисциплін у вищій школі : навч. посіб./ Н.О. Терентьєва, В.В. Кузьменко. - Херсон : РІПО, 2010. - 150 с.
5. Чуй І.Р. Методика викладання дисциплін з економіки: опор. конспект лекцій : для студ. освіт.-кваліфікац. рівня "магістр" спец. "Фінанси" / Чуй І.Р. ; Львів. комерц. акад. - Львів : Львів. комерц. акад., 2011. – 99 с.

УДК 331.556 (477)

**Хлєвна Р.В.**, студентка 4 курсу економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка  
Науковий керівник: **Рарок О.В.**, к. е. н., старший викладач

#### **СУЧАСНИХ СТАН МІЖНАРОДНИХ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

*У статті розглядається соціально-економічну сутність міграційних процесів, подано аналіз міграції в світі на сучасному етапі .*

*Ключові слова: міграція, зовнішня міграція, внутрішня міграція, імміграція, еміграція, сальдо еміграції.*



**Постановка проблеми.** Міграція як особливий феномен завжди розглядалася в певному контексті – економічному або соціальному, історичному або культурному, демографічному або етнічному.

Міграція населення зумовлена економічними, політичними, етнічними та релігійними чинниками. З одного боку, масштаби та напрями міграційних процесів певною мірою свідчать про стан соціального та економічного розвитку країни. З іншого боку, процес міграції сам значною мірою впливає на розвиток країни. Тому ця проблема вимагає глибокого дослідження.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Найбільший внесок у розвиток наукових досліджень міграційних процесів у наш час внесли такі вітчизняні вчені: С. Злупко, Е. Лібанова, О. Малиновська, О. Овчиннікова, Т. Петрова, І. Прибиткова, С. Пирожков, О. Позняк, та ін. Проблеми світових міграцій робочої сили аналізують і зарубіжні дослідники – М. Денисенко, Ж. Зайончковська, Т. Заславська, В. Іонцев, Д. Масей, І. Молодікова, В. Мошняга, В.Переведенцев, А. Портес, Л. Рібаковський, Д. Салт, С. Сасен, Т. Хамар, Б. Хорев та ін.

**Метою** статті є розкриття сутності поняття і сучасний стан міграційних процесів.

**Результати дослідження.** Вперше поняття «міграція» вводиться в науковий обіг в кінці XIX століття англійським вченим Е. Равенштейном у роботі «Закони міграції», який розглядає міграцію як безперервний процес, обумовлений взаємодією чотирьох основних груп чинників: що діють у початковому місці проживання мігранта, на стадії його переміщення, в місці в'їзду і чинників особистого характеру [4].

Класифікуючи міграції стосовно до будь-якої країни, виділяють зовнішню (міждержавну) і внутрішню. До зовнішньої міграції відносять такий рух населення через державні кордони, який пов'язаний зі зміною місця проживання.

Зовнішня міграція за територіальним охопленням включає міжконтинентальні та внутріконтинентальні переміщення. Зовнішня (міждержавна) міграція існує в різних формах: трудовій, сімейній, рекреаційній, туристичній та ін.

Внутрішня міграція — це переміщення населення в межах однієї країни.

Розрізняють міграції сільського та міського населення, міжміські міграції та міграції у межах сільської місцевості. Розрізняють також і міграції в межах окремих великих територіальних одиниць — області, економічного району, автономної республіки [1].

В останні десятиліття спостерігається інтенсифікація процесів міграції. У 2013 р. 191 млн. чоловік, що представляли 3% світового населення, жили за межами країн свого походження, а в наші дні ця цифра наближається до позначки в 200 млн. Близько 4 млн. нових мігрантів в'їхали до країн ОЕСР (країни Організації економічного співробітництва та розвитку) на постійній основі лише в 2014 р., що на 10% більше, ніж у 2013 р. Слід враховувати, що наведені дані характеризують легальну міграцію, проте існують також значні потоки нелегальних мігрантів.

Найбільша кількість мігрантів знаходиться в Європі — 64 млн., в Азії — 53 млн., в Північній Америці - 45 млн. Майже половина всіх мігрантів - жінки. 75% всіх мігрантів сконцентровано в 28 країнах, і кожен п'ятий

проживає в США. Протягом 2000-2005 рр.. найбільш розвинені регіони приймали 2,6 млн. мігрантів щорічно, або 13,1 млн. за цей період. Максимальне сальдо міграції в Північній Америці - щорічно 1,4 млн. чоловік. За нею йде Європа - 1,1 млн. В Океанії - лише 103 тис. чоловік.

При розгляді кількості прийнятих мігрантів на 1000 місцевого населення картина дещо змінюється: у Північній Америці на кожну 1000 місцевого населення припадає 4,2 мігранта, в Океанії — 3,2, а в Європі — 1,5 мігранта. У відносному вимірі найбільша частка мігрантів у населенні - в Океанії (18,7%), за нею слідує Північна Америка (12,9%), потім — Європа і Африка. Найменша частка мігрантів у населенні - в Азії (1,4%).

Рівень сальдо еміграції на 1000 чоловік був найвищим в країнах Латинської Америки і Карибського басейну, де щорічно він досягав 1,5 мігранта. Для Африки та Азії - 0,5 і 0,3 відповідно [2].

На сучасному етапі можна виділити такі центри тяжіння робочої сили:

1. Західна Європа (особливо Німеччина, Франція (з Північної Африки), Англія, Бельгія (з Іспанії й Італії), Нідерланди, Швеція (з Фінляндії) і Швейцарія). Тільки в країнах ЄС нараховується 17 млн. іммігрантів. Найбільш розвинуті країни Західної Європи принаджують робочу силу з менш розвинутих західноєвропейських країн, арабських країн Північної Африки і Близького Сходу, країн Африки до півдня від Сахари, країн Східної Європи і СНД;

2. Близький Схід. Цей центр сформувався в 70-ті роки. Нафтовидобувні країни залучають на важку низькооплачувану роботу дешеву робочу силу з Індії, Бангладешу, Пакистану, Йорданії, Ємену, а також із Греції, Туреччини, Італії, Кореї, Філіппін. В ОАЕ частка іммігрантів у загальній чисельності робітників – 97 відсотків, у Кувейті – 86,5 відсотків, Саудівській Аравії – 40 відсотків;

3. США і Канада. Трудові ресурси цих країн історично склалися значною мірою за рахунок іммігрантів. Щороку в США приїжджає іммігрантів більше, ніж в усі інші країни разом. Іноземці складають близько 5 відсотків робочої сили країни. Низькокваліфікована робоча сила – із прилеглих латиноамериканських країн (особливо Мексики), країн Карибського басейну. Висококваліфіковані працівники – практично з усіх країн. Іммігранти — 740 тис. чол. у рік, емігранти — 160 тис. чол;

4. Австралія. 250 тис. іноземних робітників. У країну в першу чергу прийматися іммігранти, що роблять інвестиції в її економіку;

5. Країни Азіатсько-Тихоокеанського регіону. Це, насамперед, азіатські НІК – Гонконг, Південна Корея, Сінгапур, Тайвань, а також Японія, Малайзія, Пакистан і Бруней. Найбільший експортер робочої сили – Китай, крім того – В'єтнам, Лаос, Камбоджа, Бірма, Філіппіни, Індонезія, Бангладеш, Шрі-Ланка та ін. Загальне число іноземних робітників – 2,5 – 4 млн. чол ;

6. Латинська Америка. В основному, Аргентина і Венесуела, крім того Мексика, Бразилія, Чилі, Парагвай, Болівія. Загальне число іммігрантів – від 3 до 10 млн. чол., в основному латиноамериканці, але цими країнами субсидуються програми по залученню східноєвропейців, у тому числі із країн СНД (нафтовиків, інженерів-хіміків, фермерів). Міграція відрізняється сезонністю і великим відсотком нелегальної міграції, яка ніяк не реєструється;

7. Африка. У Північній Африці – нафтовидобувна Лівія, на півдні – ПАР. Використовують іммігрантів з інших африканських країн, але зацікавлені у фахівцях із СНД (на постійне місце проживання). Міжкраїнна міграція – 2 млн. чол. У ПАР загальна кількість іноземної робочої сили складає 1 млн. чол.

Отже, міжнародна міграція робочої сили — це постійне або тимчасове переміщення працездатного населення з одних країн до інших.

Міжнародна міграція робочої сили є складним і масштабним явищем, яке викликає неоднозначні результати: ліквідує дефіцит робочої сили в деяких галузях і регіонах, вона загострює конкуренцію на ринку праці; даючи можливість отримання надприбутків, створює додатковий тиск на соціальну сферу країн-реципієнтів (країн, в які спрямовані потоки робочої сили). Еміграція, з одного боку, відкриває можливості для взаємозбагачення культур, а з іншого – створює проблему збереження національної самобутності як іммігрантів, так і місцевого населення.

**Висновки.** Під міграцією розуміють зумовлене економічними, а також політичними, соціальними причинами, інколи військовими подіями постійне або тимчасове переселення людей через існуючі державні кордони. Можна навести таке, більш формальне визначення цього явища. Міжнародна міграція робочої сили – це постійне або тимчасове переміщення працездатного населення з одних країн до інших.

В сучасній вітчизняній літературі прийнято виділяти 7 основних центрів міграції, серед яких найбільшими є країни Північної (США, Канада) і Південної Америки (Бразилія, Аргентина, Венесуела), країни Азіатсько-Тихоокеанського регіону (країни Перської затоки, Японія, Гонконг, Малайзія), а також країни Західної Європи (Німеччина, Великобританія, Франція, Бельгія і ін.).

#### *СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

1. Долішній М.І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. / М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.Б. Токарський. – Львів: Вид-во Львівського ІВС, 1997. – 151 с.

2. Маліновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: монографія. / О.А. Маліновська. – К.: Вид-во НАДУ, 2004. – 123 с.

3. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування / О.А. Малиновська. – К.: НІСД, 2011. – 40 с.

4. Позняк О. С. Групові міграції в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи / О.С. Позняк // Економічний часопис. – 2010. – № 2. – С. 34 – 48.

## ЗМІСТ

### **СЕКЦІЯ № 1. МАРКЕТИНГ ТА ЛОГІСТИКА В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Бойчук Ю.О. Паблік рілейшнз в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку.....	3
Кушнір Д.О. Управління збутовою діяльністю підприємства .....	5
Мельник А. Місце реклами в системі маркетингових комунікацій.....	9
Паладійчук В.А. Управління соціальними проектами: оцінка ризиків і аналіз зацікавлених сторін.....	12
Ситар Н.В. Логістика в системі збутової політики .....	14
Тарасюк Д.А. Методика прийняття управлінських рішень на підприємстві ...	17
Трофімчук А., Гандзюк А., Філіпова А. Маркетингова діяльність в сучасній системі управління підприємством .....	19
Черкас О.О. Управління потенціалом підприємства.....	22
Щербан Ю.І. Уначення маркетингових досліджень для ефективного управління підприємством .....	26

### **СЕКЦІЯ № 2. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА У КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Бойчук Ю.О. Використання франчайзингу в діяльності промислових підприємств .....	26
Войцешук Н.О. Тіньова економіка в Україні: причини та шляхи подолання... 31	31
Калакука О.І. Ухилення від оподаткування – загроза економічній безпеці держави.....	34
Каліновська М. Аутсорсинг та його застосування на підприємствах.....	36
Кушнір Д.О. Сутність дефініції «організація» .....	39
Лірук Д. В. Тіньова економіка .....	41
Марценюк О.І. Стратегія розвитку підприємництва в умовах конкуренції.....	42
Москаль О. Системи стратегічного планування на підприємстві.....	44
Пастухова Ю.О. Аналіз товарної і ринкової стратегії розвитку підприємства	48
Тарасюк Д.А. Способи підвищення якості продукції на підприємстві .....	51
Трояновська О.В. Сутність мотивації персоналу як основа розвитку підприємства.....	53
Шпак Д. Економічна безпека підприємства.....	57

### **СЕКЦІЯ № 3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Богатов О.В. Особливості розвитку інноваційної діяльності підприємств в умовах глобалізації .....	60
Кологойда К., Гошовський О., Берекец Ю. Необхідність інноваційного розвитку в діяльності українських підприємств в розрізі зарубіжного досвіду	63
Сироїжко М. Інноваційна складова економічного розвитку організації (підприємства).....	65
Черелюк Ю.М. Інвестиційний проект розвитку підприємства .....	67
Щербан Ю.І. Обґрунтування економічної доцільності використання альтернативних джерел енергії.....	70
Щербан Ю.І. Спільні підприємства як форма залучення іноземних інвестицій ..	73
Юзвак К. Економічна інтеграція як основа розвитку підприємств.....	75

#### **СЕКЦІЯ № 4. РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ДЕРЖАВИ**

Байкалов Д.В. Дослідження джерел фінансування підприємства .....	80
Бабин М.П. Фінанси як основа функціонування підприємств .....	82
Бойчук К.Р. Міжнародний досвід реформування системи пенсійного забезпечення .....	84
Гончарук Д.В. Реформування пенсійної системи України .....	88
Канарчук А.Н. Портфельний аналіз діяльності підприємства.....	91
Малинка М.А. Кредитні кошти як джерело фінансування сільськогосподарських підприємств.....	94
Мар'янин О.В. Роль фінансів в економічній діяльності підприємств .....	97
Роєцька Х.Л. Особливості формування видатків державного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення населення.....	98
Сабадаш М.Ю. Сучасний стан аудиту в Україні: проблеми та перспективи розвитку .....	101
Семенюк С.О. Фінансовий механізм як складова державного регулювання національної економіки .....	105
Чавалах К.І. Роль фінансів в економічній діяльності підприємств .....	108
Юзвак К. Аналіз накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в контексті світового досвіду.....	111

#### **СЕКЦІЯ № 5. РОЗВИТОК СФЕРИ ГОСТИННОСТІ В УКРАЇНІ ТА РЕГІОНІ**

Брижак Ю.А. Розвиток туристичного ринку Австралійсько-Океанійського макрорайону .....	115
Брилінський Д.О. Кам'янець-Подільська фортеця як об'єкт туристичних маршрутів України.....	118
Базюк Д. Еногастрономічний туризм в Україні: тенденції та перспективи розвитку .....	121
Грібов О.В. Інновація в Кам'янці-Подільському.....	123
Гриценко А.К. Спортивний туризм як засіб рекреації .....	124
Жук О.А. Сучасні умови та особливості розвитку екскурсійної справи в Україні.....	127
Кочеткова А.А. Культурний туризм в Україні: визначення, особливості, проблеми та перспективи .....	130
Кочеткова А.А. Особливості державного управління туристичної галузі на прикладі США .....	133
Литвак І.В. Пам'ятки садово-паркового мистецтва в системі туристичних маршрутів Хмельниччини .....	135
Литвак І.В. Розвиток туризму в умовах економічної кризи.....	139
Львовська Т.А. Сільський зелений туризм як перспективний напрям розвитку села .....	142
Пастер Л.О. Бакотський скельний монастир в системі туристичних маршрутів Поділля.....	145
Регула А. Інновації в туризмі: екологічний туризм.....	148
Савіцький О.О. Особливості поведінки менеджера-жінки у діяльності туристичної організації.....	150
Тофанюк А. Бізнес-планування в туризмі: тенденції в сучасних умовах.....	153

Храбрех М.Д. Структура сфери надання послуг розміщення в Україні .....	155
Христоріз Д.О. Розвиток сфери гостинності в місті Кам'янці-Подільському	158

### **СЕКЦІЯ № 6. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

Байталюк Д.Б. Удосконалення системи управління персоналом.....	162
Бойчук Ю.О. Аналіз процесу розробки управлінських рішень.....	164
Бесарабчук А.Г. Особливості зарубіжного досвіду мотивування персоналу в сучасних умовах управлінської діяльності .....	167
Божко Ю.С. Мотивація активної трудової діяльності .....	170
Зюбрій К.А. Роль державної служби зайнятості на ринку праці.....	173
Круглик Ю.І. Структурно-динамічний аналіз виплат працівникам на прикладі ЗВП «Таврида» .....	176
Маковецька А.А. Мотивація як інструмент управління персоналом .....	179
Перепелюк К.О. Рівень економічної активності населення: сучасні тенденції .....	182
Поливаний В.М. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства .....	186
Пристайко О.Ю. Стан та перспективи розвитку сучасного ринку праці в Україні .....	190
Ситар Н.В. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання .....	193
Слободян У.М. Соціально-економічні наслідки та шляхи мінімізації безробіття .....	196
Щербан Ю.І. Керівництво та лідерство в системі менеджменту .....	199
Яцюк Л. Тенденції розвитку сучасних концепцій економічного управління підприємства.....	201

### **СЕКЦІЯ № 7. РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Божко Ю.С. Роль мотивації в управлінні навчанням.....	206
Головата І. Сучасний стан старіння населення в Україні .....	208
Карташова Д.С. Поняття та проблеми розвитку трудового потенціалу .....	211
Копейкін Д.Л. Коучинг як метод навчання працівників.....	214
Кушнір Д.О. Зміст народжуваності як демографічної категорії .....	217
Матковська А.С. Ефективність проблемного навчання на уроках економіки.....	220
Хлевна Р.В. Сучасний стан міжнародних міграційних процесів .....	223

*Наукове видання*

**ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ  
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ІV НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ  
«СТАЛІЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ»**

Підписано до друку 10.06.2016 р. Формат 60×84/16  
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Друк офсетний  
Ум. друк. арк. 13,3 Обл. вид. арк. 15,6 Тираж 200 шт. Зам. 82

Підготовлено до друку та надруковано  
у видавництві ПП «Медобори-2006»  
32343, Хмельницька обл., Кам'янець-Подільський р-н,  
с. Довжок, пров. Радянський, 6а. Тел./факс: (03849) 2-20-79  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №3025 від 09.11.2007 р.