

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

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

ЕЛЕКТРОННЕ НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Кам'янець-Подільський

2017

УДК 378.4(477.43)(082):33

ББК 74.584(4Укр-4Хме)

3-41

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
(протокол №11 від 09 листопада 2017 р.)*

Рецензенти:

В. К. Рудик, доктор економічних наук, доцент,
Подільський державний аграрно-технічний університет;
І. В. Семенець, кандидат економічних наук, доцент,
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка.

Редакційна колегія:

І. В. Ящишина, доктор економічних наук, професор
(голова редколегії, науковий редактор);
Т. Л. Боднарчук, кандидат економічних наук (відповідальний редактор);
С. Е. Баженова, доктор історичних наук, професор;
Н. А. Мазур, доктор економічних наук, професор;
Л. О. Матвейчук, доктор наук з державного управління, доцент;
П. А. Стрельбіцький, кандидат економічних наук, доцент;
В. Ю. Лисак, кандидат економічних наук, доцент;
В. Р. Чаплінський, кандидат економічних наук.

Збірник матеріалів за результатами V науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Сталий розвиток України: проблеми і перспективи». Електронне наукове видання / [редкол.: І. В. Ящишина (гол. редкол., наук. ред.)]. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2017. – 330 с.

У збірнику вміщено матеріали, що є наслідком науково-дослідницької праці студентів та магістрантів економічного факультету, які стали учасниками V науково-практичної конференції, а також студентів вищих навчальних закладів міста I-II рівнів акредитації, які взяли участь у Всеукраїнському 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.

УДК 378.4(477.34)(082):33

ББК 74.584(4Укр-4Хме)

**Секція №1. МАРКЕТИНГ ТА ЛОГІСТИКА
В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

УДК 658.373

*В. Іваницький, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: В. Б. Буторіна, к.е.н., старший викладач

**ПОРІВНЯННЯ ВИМОГ ДО ЗОВНІШНЬОГО
ВИГЛЯДУ ДІЛОВОГО ЧОЛОВІКА І ДІЛОВОЇ ЖІНКИ**

Актуальність теми дослідження. Перехід від початкових форм ринкових відносин до цивілізованих все більш актуалізує значення і виконання та ділового етикету. У сучасному світі в умовах загострення конкуренції ділове спілкування стає важливим фактором, що визначає успіх діяльності не тільки окремої людини, а й цілої фірми, організації. Одяг відображає і підкреслює індивідуальність, характеризує ділову людину як особистість. Одяг, зачіска, аксесуари і ділові манери в цілому містять найважливішу інформацію про особу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Етикет ділового одягу досліджують Солоніцина А.А., Шепелева, А.Ю., Берингова Н.В.

Мета. Розглянути вимоги до зовнішнього вигляду ділового чоловіка і ділової жінки.

Виклад основного матеріалу. Свідомо чи несвідомо, але ми судимо про оточуючих за їх зовнішнім виглядом: 55% вражень, які ми виробляємо на інших людей, визначаються тим, що вони бачать (колір шкіри і волосся, зовнішній вигляд, поза, міміка і жести, вираз обличчя, характер зорового контакту); решта 45% вражень визначаються тим, що люди чують (смісловне навантаження мови, її темп, висота голосу, ясність мови, вимова і т. п.) [3].

Вперше зустрічаючи людину, бачачи, як вона одягнена, як виглядає, ми судимо не тільки про її зовнішній вигляд, але і про те, хто вона. І навпаки,

знаючи, з якою людиною нам належить познайомитися, ми можемо подумки уявити її собі. Вважаючи, що кожна категорія людей виглядає певним чином, ми автоматично відносимо людину до тієї чи іншої категорії, а потім чекаємо від неї певних вчинків, відповідної поведінки.

В значній мірі наше первісне враження про інших людей складається за їх зовнішніми даними. За інших рівних умов люди легше приймають позицію людини, до якої відчують емоційно-позитивне ставлення, і навпаки, важче приймають (і нерідко відкидають) позицію людини, до якої відчують емоційно-негативне ставлення. Службова обстановка накладає певні вимоги до зовнішнього вигляду ділової людини. У світі моди давно склалося певне поняття – «діловий костюм». Він, звичайно, враховує останні віяння і тенденції в моді, але при цьому залишається певною мірою строгим і консервативним. Здійснюючи підбір костюма в широкому сенсі слова (тобто враховуючи всі супутні компоненти), ділова людина повинна керуватися такими загальними правилами: єдність стилю; відповідність стилю конкретної ситуації; розумна мінімізація колірної гами (так зване «правило трьох кольорів»); порівнянність квітів у колірній гамі; сумісність фактури матеріалу; порівнянність характеру малюнка в різних компонентах одягу; відповідність якісного рівня аксесуарів (взуття, папки для паперів, портфеля і т. п.) якості основного костюма [3].

Важливим фактором, що характеризує *ділового чоловіка*, є його костюм. Діловий костюм буває трьох видів:

- 1) офіційний костюм – одяг чорного або темно-синього кольору з білою сорочкою, чорним взуттям та підібраними за кольором краваткою, шкарпетками і носовою хусткою. Одягається на офіційні та корпоративні заходи, а також в інших урочистих випадках (наприклад, виступ на конгресі або великому симпозіумі, прийом у мерії).
- 2) офіційний костюм – смокінг (у дипломатичному етикеті).
- 3) неофіційний костюм – однотонний одяг (піджак, брюки) інших відтінків – зеленого, блакитного, сірого і пр. До неофіційного костюму можливе носіння світлих сорочок як однотонних, так і в тонку смужку чи клітинку.

Цей тип одягу рекомендований для звичайних ділових візитів, звичайний костюм – до нього відносяться різні поєднання кольорів елементів костюма (наприклад, світлий піджак і темні брюки – але не навпаки). Цей одяг можна носити в офісі, при планових візитах постійних клієнтів.

Вибір типу ділового костюма, перш за все, залежить від цілей візиту, типу проведеного заходу.

Обов'язковою приналежністю класичного чоловічого костюма є піджак. Його необхідно надягати при будь-якому візиті.

Нижній гудзик піджака може бути розстібнутим (окрім піджаків з єдиним гудзиком). Решта повинні бути застебнутими в офіційній обстановці (на трибуні, при вході в будь-яке приміщення, під час тацю). Танцювати слід теж тільки в застебнутому піджаку. Розстебнути його можна тільки в тому випадку, якщо ви сидите за столом. Знімати піджак на офіційних заходах можна тільки після того, як це зробив господар або почесний гість.

У деяких країнах чоловіки знімають піджаки на роботі (наприклад, в Нідерландах), в той час як в інших країнах (Німеччині, у Франції) менеджери навіть не слабшають краватку і не знімають піджаки, перебуваючи в офісі. Ніколи не знімайте піджак першим. Носовичок потрібно тримати в розгорнутому вигляді і кишені брюк або сумочці. Не можна класти у верхні зовнішні кишені піджаків і жакетів ручку, олівець, окуляри, гребінець та інші предмети так, щоб вони визирали назовні. Брючний ремінь – тільки з натуральної шкіри, темного кольору, зі скромною пряжкою.

Одним із способів залучення й утримання уваги при проведенні презентацій, є наявність не більше однієї яскравої плями. У чоловічому костюмі такою плямою є краватка. Неодмінним атрибутом краватки при діловому костюмі повинна бути заколка – її носять на 4-й зверху гудзики сорочки [4]. Ідеальна довжина краватки – до середини ременя.

Шкарпетки – ще один предмет одягу, регламентований діловим етикетом, вибираються в тон до взуття чи костюму; шкарпетки були б такої довжини, щоб з-під штанини не визирала гола нога. Шкарпетки підбирають залежно від кольору костюма і взуття.

Сорочка – з тонкої бавовни, іноді з додаванням синтетики, завжди світлих тонів, комір – класичний, традиційний [1] Рекомендується, щоб сорочка ділового костюма була з довгими рукавами, рукаву сорочки покладається «визирати» з-під рукава піджака на 1,5-2 см.

Одним з найважливіших аксесуарів загального ділового костюма є взуття. Брюки ззаду повинні закривати верхню частину каблука.

Для жінок існує такий же принцип в одязі – колірна гамма туалету, сукні та аксесуарів, природно, повинні доповнювати один одного, а фасон одягу – відповідати особливостям фігури.

Так, в діловому одязі краще відмовитися від приталених або обтягуючих силует речей. Ще одне табу – короткі і міні-спідниці. Оптимальна довжина – до колін. Не меншою помилкою буде поява в офісі без колготок навіть у літній час – голі ноги неприпустимі. Згідно етикету діловим жінкам не пропонуються яскравий макіяж і розпущене волосся. Основне правило – це відповідність часу й обстановці.

Хоча жінка користується значно більшою свободою у виборі фасону одягу, матеріалу і кольору тканини, ніж чоловік. Хороший фасон одягу повинен підкреслювати відповідну красу форм і виправляти наявні недоліки фігури. Костюм ділової жінки за столом переговорів повинен бути функціональний, що сприятиме ходу переговорів. Найбільш популярний класичний стиль. За традицією, основу ділового одягу становить костюм або плаття-костюм. Тип одягу слід визначати виходячи з ситуації, що склалася. Звичайно, добре мати в своєму гардеробі кілька костюмів. Наприклад, стильний професійний костюм чудово поєднується з костюмом для успіху, а вміло підібрані аксесуари можуть зробити консервативну модель модною.

На прийоми, організовані після 20:00, рекомендується надягати більш ошатні і відкриті (вечірні) сукні. Вони можуть бути довгими і звичайної довжини. Одяг в цьому випадку доповнюється вечірніми туфлями зі шкіри або замші на зручному каблучці і маленькою сумочкою. Необхідно пам'ятати, що сидіти нога на ногу можна тільки на стільці. Спідниця без пояса зазвичай ви-

глядає «незакінченої». Слід вибирати пояса нейтральних кольорів і такої ширини; яка підійшла б до фігури. Панчохи або колготки для ділового костюма обов'язкові. Слід купувати якісні панчохи потрібного розміру з сумішшю міцних волокон, наприклад з лайкрою. Що стосується кольору панчіх, то він повинен поєднуватися з кольором спідниці, сукні або туфель. Візерунковим панчохам також не місце в робочому гардеробі [3].

Гарна зачіска може так само змінити образ, як і новий костюм. Зачіски з розпущеного волосся в діловому світі рішуче не сприймаються – тільки стрижки або гладкі, зібрані або укладені. "Макіяж у жінок є оціночним фактором. Косметика ділової жінки повинна бути непомітною, а запах парфумів ледь відчутним [2].

Висновки. Одяг – важлива складова ділового іміджу. Найбільш поширеною формою ділового одягу в усьому світі є костюм, причому і для чоловіків і для жінок. Стиль одягу чоловіка впливає на його успіх у ділових колах, а правильно вибраний костюм сприяє створенню його іміджу. Чоловікові, вибираючи одяг, слід пам'ятати про те, що окремі деталі повинні гармоніювати. З одного боку, жінкам необхідно залишатися представницями прекрасної статі навіть на роботі, з іншого – дотримуватися суворих норм.

Список використаних джерел:

1. Берингової Н.В. Ділове спілкування: навчальний посібник / Н.В. Берингової. – Томськ : Томський політехнічний університет, 2010. – 160 с.
2. Горбатов А.В. Ділова етика : навчальний посібник / А.В. Горбатов, О.В. Елескіна. – Кемерово : Кузбасвузиздат, 2007. – 142 с.
3. Солоніцина А.А. Професійна етика та етикет : підручник / А.А. Солоніцина. – Владивосток : Вид-во Дальневост. ун-ту, 2005. – 200 с.
4. Шепелева А.Ю. Сучасний діловий протокол та етикет / А.Ю. Шепелева. – М. : Дашков і К., 2009. – 64 с.

*К. П. Кологойда, В. М. Гевак, Н. А. Ріль,
Кам'янець-Подільський планово-економічний технікум-інтернат*

Науковий керівник: О. О. Мазур, кандидат економічних наук

РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОГО МАРКЕТИНГУ В ДЕТЕРМІНОВАНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Міжнародний маркетинг є одним із найактуальніших видів маркетингу, де наука і практика маркетингу розвиваються, набуваючи відносну незалежність. Це викликано посиленням міжнародного співробітництва господарюючих суб'єктів і збільшенням впливу управління маркетингом на його міжнародні операції. Такі зміни зумовили необхідність визначення міжнародного маркетингу як маркетингу полі економічного змісту, адже, його роль у підприємницькій діяльності полягає у підвищенні ефективності в умовах посилення інтенсивності конкуренції у міжнародному бізнес-середовищі та забезпеченні різноманітних економічних інтересів учасників ринку [4, с.67].

Сучасний розвиток української економіки вимагає нового типу поведінки управління господарюючих суб'єктів, які відповідали б вимогам і тенденціям у глобальному масштабі та функціонально захищали інтереси господарюючих суб'єктів в інтегрованому і конкурентному ринковому середовищі [5, с.233]. Економіка вимагає збалансованої управлінської діяльності і розумне використання міжнародних маркетингових функцій системи пріоритетів управління для здійснення міжнародного маркетингу, що гарантує триєдине завдання – забезпечення ринкових переваг продукту, компанії, країни і використовує свій конкурентний потенціал в комплексному економічному просторі [2, с.32].

Важливо також зазначити, що одним з найбільш впливових аспектів бізнесу поведінки на міжнародних ринках є те, що він відповідає конкретним функціональним проявам міжнародної маркетингової діяльності до вимог забезпечення сучасних концептуальних засад міжнародного маркетингу, що призводить до використання ключових положень загальної маркетингової концепції [1, с.411].

Міжнародний маркетинг є інструментом для підприємства, щоб вийти на зовнішні ринки, що можливо тільки тоді, коли всі рівні управління визнають важливість його реалізації. Проблема реалізації маркетингової діяльності полягає в неправильному сприйнятті важливості організувати відділ маркетингу. Вона повинна бути конкретно інтегрована в продукцію підприємства і організована під час підйому компанії вгору [4, с.218].

Таким чином, міжнародний маркетинг є самостійною галуззю діяльності компанії для виведення на зовнішні ринки, що є важливою умовою для всіх економічних юридичних осіб, щоб успішно конкурувати і задовольняти власні цілі на світовому ринку. З розвитком інтеграційних процесів, завдання маркетингу значно змінилося, і його використання в умовах конкурентних і нестабільних ринків дозволяє фірмам підвищити економічну ефективність своєї діяльності. Поєднання простих форм міжнародного співробітництва зі складними та інтенсивними формами господарюючих суб'єктів – це взаємодія, що пов'язана з ускладненням присутності і роботи у глобальних ринкових умовах [3, с.97].

Міжнародний маркетинг закликає до переосмислення суті і ролі маркетингової складової в управлінській діяльності, використання складної системи взаємопов'язаних елементів міжнародного маркетингу з метою створення конкурентоспроможної переваги в міжнародному бізнес-середовищі.

Список використаних джерел

1. Акулич И.Л. Международный маркетинг : учеб. пособие / И.Л. Акулич. – Мн. : Выш. шк., 2006. – 544 с.
2. Куриляк В.С. Міжнародний менеджмент / В.С. Куриляк. – Тернопіль : Карт-Бланш, 2004.
3. Моргунов В.И. Международный маркетинг : учебное пособие / В.И. Моргунов ; под ред. проф. Л.П. Дашкова. – 2-е изд. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. – 152 с.
4. Савельев С.В. Європейська інтеграція і маркетинг. Наукові нариси / С.В. Савельев. – Тернопіль : Карт-Бланш. 2003. – 482 с.
5. Smyczek S. Internationalization of financial services market and its influence on consumer ethnocentric attitudes: case study of Poland / S. Smyczek // Perspectives on Internationalization and International Management. Vaasan Yliopiston Julkaisuja / (red.) J. Larimo – Vaasa, 2008. – S. 232-247.

*Я. О. Саварин, Кам'янець-Подільське відділення
Ірпінського державного коледжу економіки та права*

Науковий керівник: О. О. Мельяченко, викладач

ЛОГІСТИЧНИЙ СЕРВІС ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОСТІ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах розвиток підприємництва зумовлений ступенем його необхідності для споживачів. Діючи в умовах «ринку покупця», підприємець вимушений організувати свою діяльність, виходячи з купівельного попиту. При цьому попит не обмежується лише попитом на товар. Покупець диктує свої умови також і у відношенні складу та якості послуг, які надаються йому в процесі постачання даного товару. Причому якість наданих послуг є визначальним чинником при виборі постачальників. Підприємці повинні працювати так, щоб високий рівень обслуговування та помірні ціни стимулювали потенційних клієнтів до взаємовигідного співробітництва.

Кращі підприємства буквально одержимі обслуговуванням, розглядаючи його як одну з найважливіших стратегічних установок діяльності, що розрахована на завоювання вірності споживача та довгострокове зростання доходів. Правильно орієнтований сервіс, який супроводжує виріб на протязі всього його життєвого циклу у споживача, забезпечує постійну готовність виробу до нормального споживання та працездатності.

Оскільки сервіс є логістичною операцією, то доцільно говорити про значення логістики для ефективної діяльності та конкурентоздатності підприємства. Природа логістичної діяльності передбачає можливість надання споживачу різноманітних логістичних послуг.

Логістичний сервіс нерозривно пов'язаний з процесом розподілу і являє собою комплекс послуг, що надаються в процесі поставки товару споживачу. Наприклад, наступні логістичні послуги: наявність товарних запасів на складі; виконання замовлення, в тому числі, підбір асортименту, упаковки, формуван-

ня вантажних одиниць та інші операції; забезпечення надійності доставки; надання інформації про проходження вантажів [1, с.197].

Логістичний сервіс класифікується за трьома ознаками (рис.1), поділяється на гарантійний та пост гарантійний.

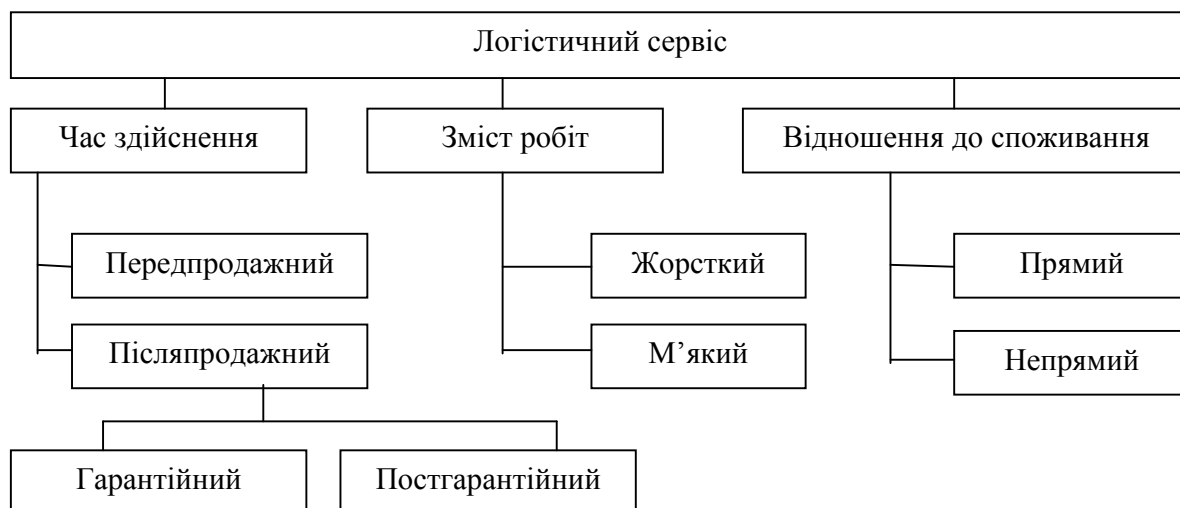


Рис. 1. Класифікація логістичного сервісу підприємства

За часом здійснення – передпродажний і післяпродажний. Останній поділяється на гарантійний та постгарантійний.

За змістом робіт – жорсткий та м'який. Жорсткий сервіс включає послуги, пов'язані із забезпеченням працездатності, безвідмовності та зумовлених параметрів експлуатації товару. М'який – послуги, пов'язані з ефективнішою експлуатацією товару, а також із розширенням сфери його використання.

За його відношенням до споживача – прямий і непрямий. Прямий сервіс включає послуги, спрямовані на безпосереднього споживача, непрямий – послуги, що не мають до такого споживача прямого відношення.

Американські спеціалісти La Londe B.J., Zinszer P.H. провели дослідження щодо виявлення показників стану сервісу і визначення їхньої відносної важливості для промислових і комерційних сегментів ринку. Стан обслуговування характеризується трьома групами індикаторів: корисність; оперативність; якість. Корисність відображає можливість сервісу забезпечувати продаж товару відповідно до вимог покупця. Оперативність відображає можливість сервісу забезпечувати адекватне пристосування до вимог покупця. Якість відображає можливість сервісу забезпечувати до- і після продажне задоволення

виробничих потреб покупця. Щоб бути ефективною, логістична система повинна підтримувати потрібний рівень кожного показника [2, с.204]. Отже, якість наданого сервісу є запорукою комерційного успіху підприємства.

Система логістичного сервісу повинна задовольняти так званому правилу «семи R», яке можна перекласти як «забезпечення наявності визначеного продукту у визначеній кількості та визначеній якості у визначеному місці у визначений час конкретного споживача з найменшими витратами і системою обслуговування, визначеною для даного замовлення».

Правильно побудований логістичний сервіс сприяє підвищенню конкурентоздатності підприємства. Головна ідея логістичного сервісу – об'єднання всіх учасників логістичного процесу в інтегровану систему, яка працює на кінцевий результат – зниження собівартості готової продукції при збереженні її якісних характеристик. Скорочення логістичних витрат за рахунок надання сучасних послуг клієнтам підвищує конкурентоздатність підприємств, дає їм можливість постійно орієнтуватися на споживача [3, с.123]. Логістика впливає майже на кожний аспект рахунку прибутків і збитків підприємства. Тому відповідні зміни в логістиці впливають на фінансові результати діяльності підприємства і сприяють його довгостроковій життєздатності.

Конкурентні переваги від використання логістичних прийомів поділяються на два основних види: більш низькі витрати та диференціація товарів. Низькі витрати відображають здатність підприємства розробляти, виробляти та продавати порівняний товар з меншими затратами, ніж конкуренти. Диференціація – це здатність забезпечити покупця унікальною і більшою цінністю у вигляді нової якості товару, особливих споживацьких властивостей або після-продажного обслуговування.

Резерви покращення конкурентоздатності з використанням методів і способів логістики – це невикористані можливості підприємства по скороченню витрат живої та уречевленої праці безпосередньо у виробництві та по максимальному використанню всього комплексу умов діяльності на конкретному ринку з метою підвищення конкурентоздатності товарів, і, в кінці-кінців, прибутковості підприємства.

Список використаних джерел:

1. Сервисная деятельность : учеб. пособие / под общ. ред. И.П. Павловой, В.К. Романович. – СПб. : СПбГУАП, 2002.
2. Окландер М.А. Логістика : підручник / М.А. Окландер. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 346 с.
3. Гаджинский А.М. Логистика : учебник для высших и средних специальных учебных заведений / А.М. Гаджинский. – М. : ИВЦ «Маркетинг», 2008.

УДК 339.1.658

*Ю. І. Щербан, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. С. Олійник, к.е.н., ст. викладач

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ МАРКЕТИНГУ ІННОВАЦІЙ

Постановка проблеми. Кожна маркетингова інновація певною мірою є корисною, оскільки її поява вже відображає потребу учасників ринку в нових продуктах. Виявлення цих потреб, вивчення умов впровадження інновації в певному сегменті споживачів вимагає знання основ управління інноваційною діяльністю, а також сприяє глибокому розумінню закономірностей ринкових процесів. Саме тому в останнє десятиріччя в теорії маркетингу виник напрям, який називається маркетинг інновацій.

Аналіз останніх досліджень. Провідними вченими, які зробили вагомий внесок у розвиток інновацій у даному напрямі є: О.І. Амоша, Ю.М. Бажал, А.М. Бузні, А.С. Гальчинський, І.Ю. Єгоров, Б.Є. Кваснюк, Є.Г. Панченко, В.П. Семиноженко, Л.І. Федулова, Д.М. Черваньов, М.Г. Чумаченко. Однак не зважаючи на ґрунтовність досліджень науковців, я б хотіла зробити власне узагальнення даного матеріалу.

Формування цілей статті. Метою написання статті є з'ясувати сутність, основні засади, мету та завдання інноваційного маркетингу.

Виклад основного матеріалу. В останні роки досить сильного розвитку набула інноватика, як складова діяльності підприємств. Саме тому організації різних форм власності та розмірів все частіше і частіше розробляють і застосовують інноваційні рішення. Це призвело до виділення окремого виду маркетингу – маркетингу інновацій, який можна визначити як діяльність, спрямовану на пошук нових сфер і способів використання потенціалу підприємства, розроблення на цій основі нових товарів та технологій і їх просування на ринку з метою задоволення потреб і запитів споживачів більш ефективним, ніж конкуренти, способом, отримання за рахунок цього прибутку та забезпечення умов тривалого виживання і розвитку на ринку [3, с.420].

Практика свідчить, що підприємствами застосовуються лише окремі інструменти маркетингу інновацій, і майже не спостерігається випадків, коли маркетинг інновацій розглядається як філософія ведення бізнесу.

Маркетинг інновацій потрібно розглядати з таких позицій: 1) як концепцію ринкової діяльності підприємства (філософію бізнесу); 2) як аналітичний процес, що передбачає виявлення ринкових можливостей інноваційного розвитку; 3) як засіб активного впливу на споживачів та цільовий ринок у цілому, що пов'язаний з виведенням та просуванням інновації на ринок; 4) як функцію інноваційного менеджменту, спрямовану на виявлення можливих напрямків інноваційної діяльності, їх матеріалізацію і комерціалізацію; 5) як засіб орієнтації окремих суб'єктів господарювання, а разом з тим і національної економіки у цілому на інноваційний розвиток [4, с.190].

Узагальнення поглядів на маркетинг інновацій дає підстави стверджувати, що його потрібно розглядати на двох рівнях: 1) стратегічному, який пов'язаний з аналізом стратегічних ринкових позицій підприємства і визначенням основних напрямків його інноваційного розвитку; 2) оперативному, який пов'язаний з розробкою і реалізацією заходів комплексу маркетингу інновацій на визначених товарних ринках чи їх сегментах [1, с.150].

Інноваційна діяльність передбачає проведення комплексу робіт, який складається з: наукових і маркетингових досліджень; розроблення і виготовлення інновацій; лабораторних і ринкових випробувань; просування інновацій на ринок.

При цьому роль маркетингу буде різною для різних варіантів інноваційного процесу: втягування інновації ринком; прощтовхування інновації на ринок. З урахуванням цього визначені основні завдання маркетингу інновацій для зазначених варіантів функціональної послідовності інноваційного процесу.

Під час реалізації стратегії втягування інновацій ринком основними завданнями маркетингу інновацій є такі:аналіз ринкових позицій і визначення можливих напрямків розвитку підприємства; розроблення на цій основі ідей і задумів модернізованих чи нових продуктів, які користуватимуться попитом у споживачів та будуть ефективними у виробництві й збуті; оцінка ринкових перспектив нових видів продукції як здатності ринку сприйняти конкретні інновації, наявності попиту або можливості його сформувавши – для радикальних інновацій;розроблення заходів з формування і стимулювання споживацького попиту на нову продукцію (просування інновацій на ринок);управління попитом на різних етапах життєвого циклу інноваційної продукції;управління життєвим циклом інновації [5, с.300].

Завдання подано у порядку їх вирішення. Вони охоплюють як етапи інноваційного циклу, так і життєвого циклу нового товару (продукту).

Під час реалізації стратегії прощтовхування інновації на ринок до завдань маркетингу інновацій потрібно віднести:аналіз можливості втілення досягнень науки і техніки у нові продукти, що здатні задовольнити потреби і запити визначених груп споживачів;оцінка ринкових перспектив нових видів продукції; управління попитом на різних етапах життєвого циклу інноваційної продукції;управління життєвим циклом інновації [5, с.276].

Інноваційна діяльність не повинна зводитися лише до заміни застарілих модифікацій товару більш новими чи заміни одного покоління товарів іншим.

Виходячи з цього, маркетинг інновацій повинен бути зорієнтованим також на вирішення завдань планування інноваційної діяльності: планування продуктово-ринкового портфеля підприємства;формування пакета продуктово-ринкових інноваційних пропозицій та відбір найбільш раціональних з них;складання орієнтовного графіка виконання робіт із розроблення, виготовлення і просування на ринку товарних інновацій [2, с.238].

Отже, залежно від стратегії, горизонту аналізу й планування можна виділити такі комплекси завдань маркетингу інновацій: стратегічні, орієнтовані на формування стратегічного бачення розвитку підприємства на перспективу; тактичні, орієнтовані на формування портфеля товарних інновацій і складання графіку їх впровадження-виведення з ринку; оперативні, спрямовані на розроблення заходів комплексу маркетингу інноваційних товарів.

Висновки. Як узагальнення варто вказати, що інноваційний маркетинг – вид діяльності підприємства, що спрямований на розкриття нових напрямів потенціалу підприємства, створення на цій основі нових товарів та засобів і способів їх просування. Залежно від стратегії, горизонту аналізу й планування можна виділити такі комплекси завдань маркетингу інновацій: стратегічні, тактичні та оперативні. А основна мета здійснення інноваційного маркетингу це пошук і реалізація можливостей інноваційного розвитку фірми за для укріплення її на ринку.

Список використаних джерел:

1. Александров І.О. Маркетинг / І.О. Александров, О.В. Половин. – Донецьк : Ноудж, 2010. – 203 с.
2. Бурцева Т.А. Управление маркетингом / Т.А. Бурцева, В.С. Сизов, О.А. Цень. – Москва : Экономист, 2005. – 271 с.
3. Гаркавенко С.С. Маркетинг / С.С. Гаркавенко. – К. : Лібра, 2005. – 712 с.
4. Гірченко Т.Д. Маркетинг / Т.Д. Гірченко, О. В. Дубовик. – К. : Фірма «ІНКОС», 2007. – 255 с.
5. Ілляшенко С.М. Інноваційний менеджмент / С.М. Ілляшенко. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2010. – 334 с.

Секція №2. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА У КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

УДК 330.34

*Я. Ю. Батринюк, Кам'янець-Подільський
національний університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О.С. Олійник, к.е.н., старший викладач

ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Становлення ринкових відносин в Україні характеризується здійсненням глибоких інституційних змін, тісно пов'язаних зі створенням сучасної ринкової інфраструктури, перебудовою економічних відносин, довготривалістю трансформаційних процесів економіки, посиленням впливу зовнішніх чинників на функціонування і результативність діяльності підприємств та організацій. У сучасних умовах розвитку економіки України, характерною особливістю якої є диспропорція розвитку попиту і пропозиції на внутрішньому ринку, винятково важливого значення набуває нарощення експортного потенціалу продукції. В умовах активного розвитку ринкових відносин, посилення глобалізації та диверсифікації міжнародних ринків альтернативним варіантом завоювання Україною конкурентоспроможного місця на світовій арені є удосконалення зовнішньоекономічної діяльності підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій Проблемою дослідження маркетингових стратегій в антикризовому управлінні підприємством займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Л.В. Балабанова, М.І. Белевцев, С.В. Близнюк, В.О. Василенко, С.М. Іванюта, С.М. Ілляшенко, С.В. Ковальчук, М.В. Корж, Е.М. Коротков, Ф. Котлер, А.О. Старостіна, В.М. Щербань та низка інших. Зокрема, М.В. Корж у своїх дослідженнях зауважив, що маркетинг – це один із видів творчої управлінської діяльності [4]. На думку вченого, саме мар-

кетинг сприяє розширенню виробництва та торгівлі шляхом виявлення запитів споживачів, досліджень щодо задоволення цих запитів. У працях А.О. Старостіної маркетингові дослідження трактуються як систематичний процес постановки цілей дослідження, ідентифікації обсягів, збору, аналізу об'єктивної ринкової інформації та розробки рекомендацій для прийняття конкретних управлінських рішень щодо будь-яких елементів продуктово-ринкової стратегії фірми [7]. Заслужують на увагу дослідження С.М. Ілляшенка щодо ролі маркетингового менеджменту у розвитку фірми. На думку автора, маркетинговий менеджмент актуальний тоді, коли управління організацією побудоване на принципах маркетингу, тобто якщо у центрі організації знаходиться споживач [5]. Разом з цим вивчення й аналіз опублікованих за даною проблематикою праць дозволили зробити висновок про те, що питання розробки маркетингових стратегій в період фінансового оздоровлення підприємства недостатньо розроблені як у науковому, так і в організаційно-практичному аспектах.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є розробка теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо формування різних концепцій маркетингових стратегій, уточнення їх класифікації за низкою ознак та з'ясування можливостей їх застосування в антикризовому управлінні вітчизняними підприємствами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для підприємства, що знаходиться в стані кризи, найважливішою складовою та невід'ємною частиною процесу управління підприємницькою діяльністю є стратегічне планування. Результатом планування є встановлення довгострокових цілей і заходів для їхньої реалізації. Процес розробки маркетингової стратегії розпочинається з інформаційного забезпечення маркетингу. Ми погоджуємося з думкою С.В. Ковальчука, що інформаційне забезпечення – це процес задоволення потреб конкретних користувачів в інформації, яку отримують завдяки застосуванню спеціальних методів її обробки, збереженню та видачі в зручному для користувача вигляді [6]. Перехід до ринкової економічної системи в Україні має ряд характерних особливостей.

Ринкові трансформаційні процеси здійснюються в умовах переходу від адміністративно – командної системи господарювання та управління до ринково-демократичної, які своїм вихідним пунктом мали всеохоплюючу державну монополію на засоби виробництва. Тому головним направленням ринкової трансформації вітчизняної економіки було реформування відносин власності, створення достатньої кількості самостійних підприємств, які формували б конкурентне середовище, сучасні ринкові відносини, що ґрунтуються на різних формах власності та господарювання [3].

Створення різноманітних форм власності відбувається через роздержавлення власності, приватизацію значної її частини. Це сприяє розвитку багатоманітних форм господарської діяльності та формуванню конкурентного ринкового середовища.

На початок двадцять першого століття в Україні форму власності змінили понад 65 тисяч підприємств та організацій. Понад 70 відсотків загального обсягу промислової продукції вироблялося на недержавних підприємствах.

Адміністративно-командна система господарювання та управління в Україні вкоренилася значно глибше, ніж у більшості країн Східної Європи (Польщі, Чехії, Східній Німеччині та ін.), які мали досить розвинутий приватний сектор сільськогосподарського виробництва.

Адміністративно-командна система надала перевагу вертикальним економічним зв'язкам між виробниками та споживачами [2]. Міністерства і відомства не лише визначали, чого і скільки підприємствам виробляти, а й розпоряджалися виробленою продукцією та одержаним прибутком. Головним було виконання директивних завдань централізованого плану, а не задоволення потреб споживачів. Національне господарство виробляло товари, в яких не мало потреби.

Тепер у вітчизняній економіці замість вертикальних зв'язків між виробництвом та споживанням мають утвердитися властиві ринку горизонтальні прямі економічні зв'язки, система самостійних виробників, які працюють на ринок, на задоволення потреб реальних споживачів.

Характерним для економіки України пострадянського часу було те, що вона отримала у спадок частину його народногосподарського комплексу, яка відо-

бражала спеціалізацію на важкій промисловості, видобувних галузях та військово-промисловому комплексі, а також мала незавершений цикл виробництва. Так, у військово-промисловому комплексі, котрий завантажував 40 відсотків виробничих потужностей, замкнутий цикл виробництва становив узагалі 3 відсотки [2]. Вітчизняна економіка виробляла лише 20 відсотків продукції, що реалізувалася на внутрішньому ринку. Все це негативно позначилося на ринковій трансформації економіки України. Тому головним у новій економічній політиці держави став принцип керованого формування сучасних ринкових відносин.

Перехід України до ринкових відносин ускладнювався також тим, що вона не мала Центрального банку, власної фінансово-кредитної та грошової системи, ринкової інфраструктури, достатньо кваліфікованих кадрів у цих сферах та інших інституцій, які могли б на практиці забезпечити формування економічних підвалин національного ринку. Нині в Україні вже сформовано основні елементи інфраструктури ринку, але їхня діяльність малоефективна. Це пояснюється недосконалим законодавством, недостатнім рівнем професійного і патріотичного управління.

Негативний вплив на формування ринкових відносин в Україні мали такі деструктивні процеси як економічна нестабільність, велика інфляція, гіперінфляція – понад 10 тисяч відсотків (нинішня інфляція на рівні 8 відсотків), високий рівень безробіття, криза державних фінансів, висока дефіцитність державного бюджету, виток вітчизняних капіталів за кордон, натуралізація обміну (бартерні операції), знецінення національних грошей (українського карбованця), дефіцит платіжного балансу та ін. Всі ці обставини вимагали застосування державою широкого комплексу спеціальних заходів, які забезпечили б нормальні умови для формування національного ринку, ринкових відносин.

Особливістю української економіки є ще й те, що вона може розвиватися, спираючись на внутрішній ринок і внутрішній попит. Таких національних економічних систем у світі небагато. Тому головним у новій економічній політиці є визначення ринкової трансформації національної економіки, керованого формування за участю держави сучасних ринкових механізмів [1].

Водночас зауважимо, що для того, аби економічні суб'єкти національного ринку могли реалізувати право власності на засоби виробництва і вироблену продукцію, крім економічних потрібні ще й правові передумови. Розвинуте законодавство та дієві механізми його реалізації сприяють формуванню і ефективному функціонуванню сучасних ринкових відносин.

Така ситуація містить у собі серйозну загрозу деформації ринкових відносин, породжує недовіру населення до економічної політики уряду, посилює нестабільність і невпевненість у майбутньому ринкової економічної системи.

Висновки. Отже, основне завдання Української держави полягає у створенні умов для повноцінного функціонування і поступального розвитку сучасних ринкових відносин, оптимального конкурентного середовища підприємницької діяльності. Нині в Україні триває процес удосконалення нормативної бази та прийняття законів, які сприяли б формуванню ринкового середовища.

Перехід до соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні можливий лише на основі використання реальних причинно-наслідкових зв'язків у соціально-економічному житті суспільства, економічних інтересів усіх суб'єктів господарської діяльності, ефективної взаємодії національного ринку з міжнародним.

Список використаних джерел

1. Белєвцев М.І. Маркетинг : навчальний посібник / М.І. Белєвцев, Л.М. Іваненко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 328 с.
2. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством : навчальний посібник / В.О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 504 с.
3. Іванюта С.М. Антикризове управління : навчальний посібник / С.М. Іванюта. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 288 с.
4. Корж М.В. Маркетинг : навчальний посібник / М.В. Корж. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 344 с.
5. Маркетинг для магістрів : навчальний посібник / за заг. ред. д.е.н., проф. С.М. Ілляшенка. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2007. – 928 с.
6. Маркетинг : навчальний посібник / С.В. Ковальчук, В.Л. Карпенко, Л.М. Коваль та ін. – Львів : Новий Світ – 2000, 2011. – 679 с.
7. Маркетинг : навчальний посібник / А.О. Старостіна, Н.П. Гончарова, Є.В. Крикавський та ін. ; за ред. А.О. Старостіної. – К. : Знання, 2009. – 1070 с.

*Н. Б. Бурдига, Кам'янець-Подільський
національний університет імені Івана Огієнка*

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

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ КОМУНІКАЦІЙ У ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Постановка проблеми. Ринкова економіка не може існувати без розвинутої інформаційної інфраструктури та інформатизації бізнесу. При цьому важливу роль відіграють такі фактори, як інформація та комунікації. Управлінська діяльність ґрунтується на певній інформації, її можна відобразити у вигляді цілісної системи інформаційних взаємодій персоналу фірми. Найважливішим резервом підвищення ефективності всього суспільного виробництва є підвищення якості прийнятих рішень, що досягається шляхом удосконалювання процесу прийняття рішень.

Аналіз досліджень та публікацій. Підходами до прийняття управлінських рішень займалися вітчизняні та зарубіжні науковці. Зокрема, серед них можна виділити таких, як: Ю.І. Башкатова, В.М. Приймак, О.А. Зайцева, А.А. Радугин, І.Є. Давидович, Н.А. Хрущ, Р.Л. Дафт, Г.А. Саймон, М.В. Чабанна, Д.Є. Знак, В.О. Коюда, І.І. Хмеленко. Проте не зважаючи на численні дослідження дана тема залишається досі актуальною.

Мета дослідження. Метою наукової статті є здійснення аналізу впливу комунікацій на прийняття управлінських рішень, а також виявлення їх переваг та недоліків, які виникають під час практичного застосування на підприємствах.

Результати дослідження. Ефективність та якість управлінських рішень залежить від багатьох чинників. Прийняття рішень – складова частина будь-якої управлінської функції. Основною вимогою для прийняття ефективного об'єктивного рішення або навіть розуміння масштабів проблеми є наявність точної інформації. Єдиним способом отримання такої інформації вважається комунікація. Комунікації визначають як способи, за допомогою яких між людьми виникають

зв'язки (рис.1.). Комунікація – процес обміну інформацією та змістовим значенням між двома або більше людьми (тобто передача інформації) [8, с.150].

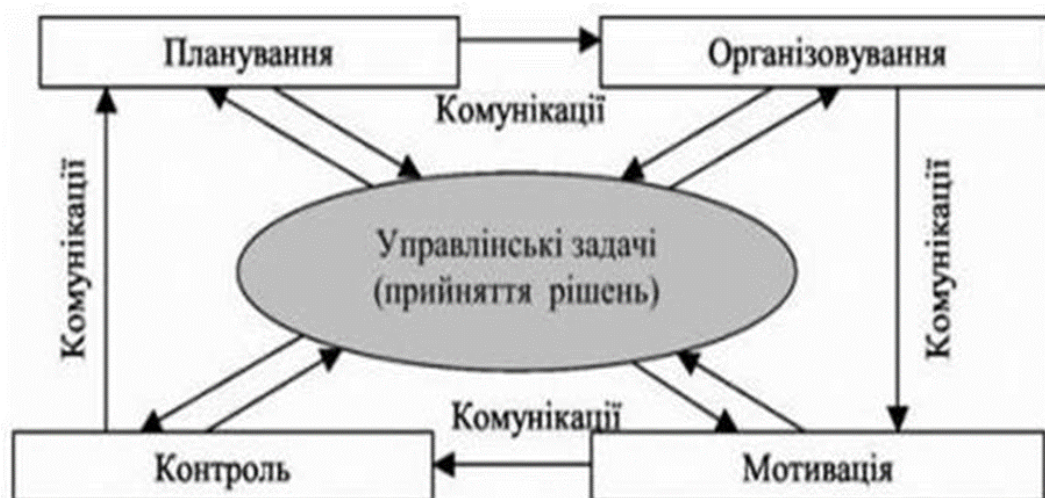


Рис. 1. Місце комунікацій у процесі управління

Зокрема, Ю.І. Башкатова в роботі «Управленческие решения» вказує на необхідність використання у менеджменті 13 наукових підходів: системного; комплексного; інтеграційного; маркетингового; функціонального; динамічного; виробничого; процесного; нормативного; кількісного; адміністративного; поведінкового; ситуаційного [1, с.46].

Р.А. Фатхутдинов висвітлює іншу думку та зосереджується на наступних підходах: 1) системний; 2) логічний; 3) виробничо-еволюційний; 4) інноваційний; 5) комплексний; 6) глобальний; 7) інтеграційний; 8) віртуальний; 9) стандартизований; 10) маркетинговий; 11) еволюційний; 12) функціональний; 13) процесний; 14) структурний; 15) ситуаційний; 16) нормативний; 17) оптимізаційний; 18) директивний; 19) поведінковий; 20) діловий [2, с.64].

Залежно від ступеня впливу інтуїції, судження, раціональності на процес прийняття рішення В.М. Приймак виокремлює такі підходи: інтуїтивні рішення, інсайтні рішення, рішення, які ґрунтуються на судженнях, врівноважені рішення, імпульсивні рішення, інертні рішення, ризиковані рішення, обережні рішення, раціональні рішення [3, с.13]. Враховуючи таку кількість поглядів на підходи до прийняття управлінських рішень, вважаю доцільним погодитися із думкою І. Є. Давидовича, який стверджує, що внаслідок складності і розмаїтості процесу прийняття рішень існує безліч підходів до його вивчення.

Аналіз робіт науковців показав, що, незважаючи на значну кількість підходів, більшість із них виділяє три основних, на основі яких і відбувається формування нових: класичний, адміністративний та ірраціональний (у т. ч. соціологічні та психологічні) підходи.

Класичний підхід ґрунтується на понятті раціональності в прийнятті рішень. Передбачається, що особа, яка приймає рішення, повинна бути абсолютно об'єктивною і логічною, мати чітку мету, усі її дії в процесі прийняття рішень спрямовані на вибір найкращої альтернативи. Серед переліку робіт, що їх кожен день виконує менеджер, робота з інформацією займає 50-90%. Це й опрацювання документів, і заплановані та незаплановані зустрічі, і телефонні розмови, й участь у нарадах та засіданнях тощо. Всі ці дії пов'язані зі спілкуванням або, іншими словами, – з комунікаціями. На думку дослідника Дафта Р.Л., комунікація – це обмін інформацією, її змістом між двома і більше особами (працівниками). Комунікаціями (спілкуванням) пронизана вся система управління організацією. Метою комунікації є розуміння, осмислення інформації, що передається [4, с.276].

Адміністративний підхід, на відміну від класичного, має такі основні характеристики:

1. Особа, яка приймає рішення, не має повної інформації щодо ситуації прийняття рішення;
2. Особа, яка приймає рішення, не має повної інформації щодо всіх можливих альтернатив;
3. Особа, яка приймає рішення, не здатна або не схильна (або і те та інше) передбачити наслідки реалізації кожної можливої альтернативи [5, с.52].

Ірраціональний підхід ґрунтується на передбаченні того, що рішення приймаються ще до того, як досліджуються альтернативи. Цей підхід переважно застосовується: для вирішення принципово нових, нетрадиційних рішень, для тих, які складно вирішити; для вирішення проблем в умовах дефіциту часу; коли менеджер або група менеджерів мають достатньо влади, щоб «нав'язати» своє рішення [7, с.43].

Загальний аналіз підходів до процесу прийняття управлінських рішень дозволив нам виділити основні сучасні підходи, які, за висновками науковців, найчастіше використовуються під час прийняття управлінських рішень на підприємствах. Вони не є синонімами, не дублюють, а доповнюють одне одного, що підтверджується дослідженням їх змісту. Оскільки організація – структурований тип відносин між людьми, вона значною мірою залежить від якості комунікацій та забезпечення ефективного функціонування. Якщо комунікації не будуть ефективними, люди не зможуть домовитися про загальну мету, що є передумовою функціонування організації [8, с.60].

Інформація в процесі комунікації передається не лише з метою прийняття розумних рішень, а й для того, щоб вони могли виконуватись. Звичайно, якщо керівництво надає підлеглим інформацію щодо обґрунтування своїх рішень, це значно збільшує шанси їх успішного виконання. Доти, доки працівники не зрозуміють, яку винагороду їм запропонує організація за якісно виконану роботу, вони не можуть на неї добре працювати. Комунікація також важлива і для функції контролю. Керівники потребують інформації стосовно того, що було виконано, аби правильно оцінити та досягнути цілі організації [6, с.147].

Висновки. Як ми бачимо підходи до прийняття управлінських рішень є основою ефективної діяльності будь-якого підприємства, при цьому вони можуть ґрунтуватися як на цілковито раціональній основі, так і повній ірраціональності. Саме тому є досить важливим детальний аналіз кожного рішення та виявлення особливостей застосування кожного із них для забезпечення найбільшої продуктивності використання у майбутньому.

Сучасний керівник мусить створити відповідну і комунікаційну мережу, оскільки комунікаційна мережа – це сукупність джерел та каналів надходження і поширення інформації, яку створює суб'єкт управління для того, щоб приймати обґрунтовані рішення та ефективно керувати. Бар'єри комунікацій перешкоджають успішній комунікації в конкретних вузьких сферах. До них можна віднести: ставлення комунікатора інформації до реципієнта; ставлення комунікатора до джерела інформації; сприйняття одержувачем інформації багатозначних слів; ві-

дсутність зворотного зв'язку. У зв'язку з цим потрібно врахувати деякі способи профілактики негативних явищ у комунікаційному процесі організації:

1. Регулювання інформаційних потоків.
2. Управлінські дії. Додаткові дії: обговорення та прояснення нових планів, варіантів стратегії, цілей і призначень, необхідних для більш ефективної реалізації наміченого, контроль ходу робіт за планом-графіком, звіти за результатами такого контролю.
3. Системи зворотного зв'язку. Удосконалення в організації систем зворотного зв'язку. Один з варіантів – переміщення людей з однієї частини організації в іншу для обговорення певних питань. Інший – опитування працівників для отримання різної інформації.
4. Системи збору пропозицій.
5. Інформаційні бюлетені та публікації організації.
6. Покращена сучасна інформаційна технологія.

Список використаних джерел:

1. Башкатова Ю.И. Управленческие решения / Ю.И. Башкатова; Московский Международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. – М., 2013. – 89 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения : учебник / Р.А. Фатхутдинов. – [5-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 314 с.
3. Приймак В.М. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / В.М. Приймак. – К. : Атіка, 2014. – 240 с.
4. Гріфін Р.О. Основи менеджменту : підручник / Р.О. Гріфін, В.Р. Яцура. – Львів : Бак, 2001. – 624 с.
5. Громадян В.Д. Теорія управління : підручник / В.Д. Громадян. – М. : Гардараки, 2005. – 416 с.
6. Кибанов А.Я. Організація управління персоналом для підприємства : підручник / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М. : ГАУ, 2002. – 324 с.
7. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / М.І. Мурашко. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2002. – 336 с.
8. Давидович І.Є. Контролінг : навч. посібник / І.Є. Давидович. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 552 с.

В. С. Ковальчук, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: К. В. Поліщук, викладач економічних дисциплін

НЕОБХІДНІСТЬ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Можливості податкового планування закладені у самій суті податкового законодавства, яке передбачає конкретні податкові режими, різноманітні методи для обчислення податкової бази і пропонує платникам різні податкові пільги. У практичній діяльності платників податків питання податкового планування все більше актуалізуються і стають найважливішим напрямом їхньої фінансової роботи. Але в теоретичному аспекті ця проблема залишається ще не розробленою і тому потребує подальшого серйозного опрацювання [1].

Аналіз досліджень. Система податкового менеджменту підприємства, у тому числі аспекти податкового планування, є сферою наукових інтересів значної кількості сучасних вітчизняних науковців, серед яких П.К. Бечко, Н.І. Редіна, А.М. Поддєрьогін, С.А. Супруненко, Ю.Б. Іванов, Т.О. Меліхова, М. Підлужний, О.В. Білоіван, А.Г. Поршнєв та інші.

Метою статті є узагальнення й систематизація теоретичних основ, принципів та методів податкового планування.

Виклад основного матеріалу. Метою податкового планування є вибір такого шляху, за якого податкові платежі були б мінімальними. Оскільки податкові платежі є однією зі статей витрат, то планування податків є складним елементом загальної стратегії оптимізації витрат.

Виходячи із двох існуючих систем податкового права, в економічній літературі виділяють дві системи податкового планування:

- В англосаксонській системі податкове планування визначається як організація діяльності підприємства таким чином, щоб мінімізувати податкові зобов'язання на певний період без порушення закону;

- У романо-німецькій системі податкове планування містить у собі вибір між різними варіантами діяльності юридичної особи й розміщення її активів, спрямованих на досягнення максимально низького рівня виникаючих при цьому податкових зобов'язань.

В Україні присутні елементи обох систем. Планування податків – це планування обсягу конкретних податків [4].

У світовій практиці створилися такі основні поняття виконання податкових зобов'язань:

1. Ухилення від сплати податків (taxavoidance) здійснюється у вигляді незаконного використання підприємством або фізичною особою податкових пільг, несвоєчасної сплати податків, приховання доходів, непредставлення або несвоєчасного подання документів, необхідних для своєчасного обчислення й сплати податків. При відхиленні підприємство зменшує свої податкові зобов'язання або взагалі не платить податки, використовуючи способи, прямо або побічно заборонені законодавством.
2. Обхід податків (taxavoidance). Підприємство може використовувати в цій ситуації такі незаконні способи як nereєстрація своєї діяльності або неведення обліку об'єктів оподаткування.
3. Стандартний метод (standartmethod). У цьому випадку підприємство платить податки відповідно до законодавства без попередніх розрахунків і вибору оптимального варіанта оподаткування.
4. Податкове планування (taxplanning). У цьому випадку юридичні й фізичні особи проводять активну податкову політику, спрямовану на мінімізацію негативного впливу оподаткування на досягнення цілей, що не суперечать законодавству. Таким чином, податкове планування має повністю відповідати законодавству, активно вирішувати завдання, що стоять перед підприємствами. Слід зазначити, що в податковому законодавстві існують пробіли, які використовують як для запобігання, так і відхилення від податків. Вони можуть носити як ненавмисний характер, так і свідомий.

Можливі різні моделі поведінки платника податків (рис. 1). Тому прийнято розмежовувати поняття «податкове планування» від таких понять, як «ухилення від сплати податків» і «обхід податків» [4].

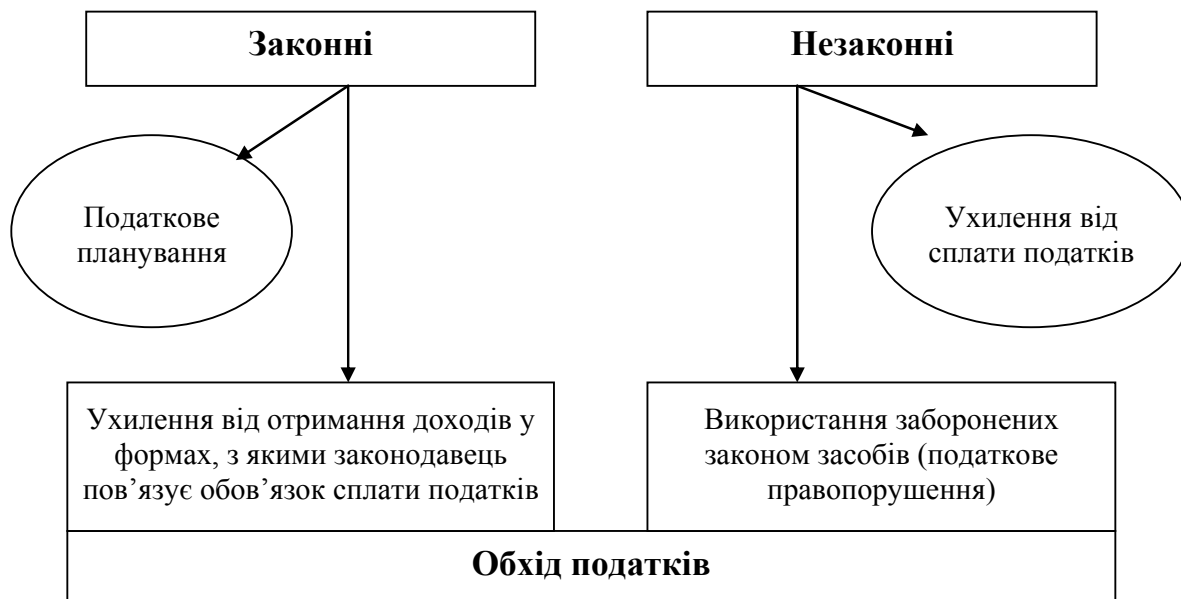


Рис. 1. Моделі поведінки платників податків

Податкове планування є частиною фінансового планування. При його здійсненні звичайно керуються основними принципами, виробленими практикою його реалізації:

- платити мінімум з належного;
- здійснювати сплату податку, як правило, в останній день установленого періоду;
- використовувати варіанти зниження оподаткованої бази в рамках цілісної й взаємозалежної системи оподаткування підприємств;
- використовувати пільгові режими оподаткування, передбачені законодавством;
- не допускати підвищеного оподаткування шляхом використання спеціальних облікових методів.

Висновки. Податкове планування, хоча і засноване на чіткому виконанні податкового законодавства, проте дозволяє мінімізувати всю сукупність податкових платежів і зобов'язань, істотно знизити ризики неправильного обчислення й сплати податків і відповідно захищає підприємства від можливого істотного

збитку, пов'язаного із застосуванням податкових санкцій. Воно деякою мірою підвищує культуру керування фінансами господарюючого суб'єкта [4].

Список використаних джерел

1. Налоговое планирование на микроуровне в национальной экономике: инновационный аспект. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20252161>.
2. Прокопенко Ю.В. Податкове планування на підприємстві / Ю.В. Прокопенко, О.М. Шарнопольська // Матеріали міжнародної студентської конференції «Сучасні тенденції менеджменту: правові й економічні аспекти». – Донецьк : ДонНТУ – 2010. – С. 26-27.
3. Поддєрьогін А.М. Корпоративне податкове планування у фінансовому управлінні підприємством / А.М. Поддєрьогін, В.К. Черненко // Фінанси України. – 2011. – №4. – С. 47-58.
4. Сідельнікова Л.П. Податкова система : навчальний посібник / Л.П. Сідельнікова, Н.М. Костіна. – Київ : Ліра-К, 2012. – 576 с.

УДК 338.4882:640.412

*Ю. Ю. Луцков, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., старший викладач

ХОСТЕЛИ ТА ЇХ ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Про те, щоб подорожувати з комфортом і при цьому недорого, безперечно, мріє кожен турист. Якщо заощадити на квитках і проїзді досить складно, то ви цілком можете поберегти свій гаманець, вибираючи, де зупинитись. Саме для цього існують різні види бюджетних закладів розміщення (хостели або «молодіжні готелі», кемпінги, готелі класу «економ»). Вони комфортабельні, економічні і розташовані у самому центрі міста, що дуже зручно для подорожей і огляду місцевих визначних пам'яток [2].

Розміщення є одним із найважливіших елементів туризму. Готельна індустрія – суть системи гостинності в туризмі. Вона виходить із найдавніших традицій, характерних практично для будь-якої суспільної формації в історії людства, – поваги до гостя, святковості його обслуговування та прийому [1].

Крім обов'язкових послуг розміщення, підприємство готельного типу може надавати цілий комплекс інших послуг, для чого має окремі підрозділи, наприклад, блоки харчування, продуктові і сувенірні кіоски, торговельні автомати, дискотеку, казино, нічний клуб, салон краси, зал ігрових автоматів, більярдну, пункти обміну валют, замовлення квитків, прокату автомобілів, автостоянку, гараж, залу нарад, концертну залу, сауну, басейн та ін. [2].

Та зазвичай заклади, які надають весь спектр послуг мають досить велику цінову категорію. А що ж робити туристу із обмеженим бюджетом, у якого не вистачає коштів на проживання у готелі навіть не надто високої категорії? На допомогу приходять бюджетні заклади розміщення. Найпопулярнішими закладами такого типу в Україні є хостели та кемпінги. Та, нажаль, в цій сфері обслуговування залишається ще досить багато проблем.

Хостел (англ. Hostel – гуртожиток) – тимчасове житло економ-класу для туристів, орієнтоване в основному на молодь, головна відмінність якого від готелю – плата за місце, а не за номер[3].

Для хостелів притаманні як одноярусні, так і двоярусні ліжка, спільна кухня та зручності (туалет, ванна, душ) загального користування. Номери можуть бути змішаного типу (незалежно від статі), або поділені на чоловічі та жіночі. В номері може бути від двох ліжок і більше.

Незважаючи на те, що хостели, в принципі позиціонують себе як дешеве житло, вони також мають різну цінову категорію.

Збірний образ подібного закладу – велика кімната з двоярусними ліжками, забита «рюкзачниками». Насправді існує безліч різновидів хостелів: є великі і маленькі, міські та сільські, «без надмірностей» і з власною інфраструктурою (басейнами, ресторанами, Wi Fi). Часто вони розташовуються в історичних будівлях або в цікавих місцях. При цьому, хостели не класифікуються за кількістю зірок, як це прийнято з готелями[5].

Як правило, номери розділені за статевою ознакою (хлопчики і дівчатка окремо) і вміщують від 4 до 8 осіб. Рідше зустрічаються номери, що вміщають до 16 чоловік, є і одно-двомісні, підвищеної комфортності. Санвузол загаль-

ний, один або два на кілька таких кімнат. У кожному номері є індивідуальні шафи з замком, іноді навіть сейф. Багато хостелів пропонують «сімейні» кімнати, з власним санвузлом.

Засновником хостелів прийнято вважати німецького вчителя Річарда Ширманна, який в 1909 році, подорожуючи зі своїми учнями, зупинявся для ночівлі в школах, які пустували під час канікул. На ніч меблі в класі зсувалися в один кут, або ж взагалі виносилися, а на підлогу клалися мішки з соломою, на яких, власне, й ночувала молодь. В 1912 році Ширман організував перший повноцінний хостел (Jugendherberge) в замку, збудованому в ХХ ст., – Алтени (Вестфалія), який діє і сьогодні[4].

В Україні одним з перших історичних хостелів може вважатися прибутковий будинок Анненкова у Севастополі, відкритий у 1902 (зараз у цій будівлі Гум). Будинок міг прийняти від 500 до 800 постояльців, яким за невелику плату крім місця для сну надавалися безкоштовні послуги прання, медичне обслуговування, баня, дешеве харчування. Цей дешевий готель проіснував до 1920 року [3].

Комусь може здатися, що це некомфортно – спільно користуватися санвузлом і кафе. Але таке співіснування якраз і забезпечує ту особливу атмосферу, яку так цінують прихильники хостелів. У черзі до ванни, в холі, в їдальні – скрізь ви зустрічаєте таких же мандрівників різних рас, віку, віросповідань. Ви ділитесь досвідом, бутербродами, анекдотами, і кожен день пізнаєте щось нове. Хтось приготує національне блюдо своєї країни, інший навчить фразам зі своєї мови, третій дістане гітару... Це нескінченний культурний обмін.

На даний час в Україні цей рух тільки розвивається. Хостели можна знайти у багатьох великих містах України (Київ, Львів, Одеса), а також у добре розвинених туристичних центрах. Проте, уже існує кілька цікавих, тематичних хостелів, які гідні уваги кожного туриста.

Яскравий і затишний хостел під назвою «Риба Андрій», що у Дніпропетровську оснащений всім необхідним для комфортабельного відпочинку. Опинившись за межами цієї будівлі, ви потрапляєте у центр Дніпропетровська в саму гущу подій, де можна нескінченно довго блукати мальовничими вулиця-

ми або заглянути у будь-який місцевий ресторан. А після тривалої екскурсії повернутися назад, щоб розслабитися і пограти у відеоігри. До того ж Риба Андрій – не просто хостел, це місце, де можна добре провести час і зав’язати нові знайомства. Тут вас чекають і інші «цікавинки»: творчі вечори, настільні ігри та магазин сувенірів [1].

«Чемодан», місто Одеса. У цьому хостелі персонал пропонує своїм гостям аналог домашнього затишку. Тут вас постараються порадувати приємними дрібницями, дивуючи неповторністю кожного номера і закінчуючи блаженною тишею. Незважаючи на те, що хостел знаходиться в історичному центрі Одеси і з усіх боків оточений туристичними місцями, не потурбує шум з вулиці. Крім того, у Чемодані регулярно проходять цікаві заходи і тематичні вечірки[1].

Отже, можна зробити висновок, що такі заклади розміщення, як хостели є досить необхідними для розвитку сучасного туризму. Хостели користуються великою популярністю серед молоді, а це означає, що завжди матимуть клієнтів. Тому, можна сказати, що вони є досить актуальними для України. Збільшення кількості бюджетних закладів розміщення налагодить регулярний туристичний потік до України.

Список використаних джерел:

1. Дешево і комфортно: 15 сучасних хостелів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ua.igotoworld.com/ua/article/436_deshevo-i-komfortno-15-sovremennyh-hostelov-ukrainy.htm.
2. Всеукраїнська молодіжна хостел організація України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hihostels.com.ua/uk/ukrainian-yha>.
3. Хостели [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BB>
4. Що таке хостел. – Режим доступу: <http://tursvit.info/shho-take-hostel/>
5. Мальська М.П. Туристичний бізнес [Електронний ресурс] / М. П. Мальська – Режим доступу: http://pidruchniki.com/10290718/turizm/turistichniy_biznes.

Р. А. Люба, Гусятинський коледж ТНТУ імені Івана Пулюя

Науковий керівник: Л. В. Шепетюк, викладач-методист

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

Світовий досвід і практика господарювання показують, що найважливішою ознакою ринкової економіки є існування і взаємодія багатьох великих, середніх і малих підприємств, їх оптимальне співвідношення. Найбільш динамічним елементом структури народного господарства, що постійно змінюється, є мале підприємництво.

Малий бізнес сприяє становленню конкурентних відносин, оскільки є антімонополюним за своєю природою, його здатність швидко реагувати на тенденції ринку й розробляти нові товари для задоволення потреб споживачів визнана великими компаніями. Він надає ринковій економіці гнучкості, оперативно реагуючи на зміни кон'юнктури ринку, особливо, в умовах швидкої індивідуалізації та диференціації споживчого попиту, зростання номенклатури товарів та послуг.

Отже, основними перевагами малого бізнесу є мобільність, гнучкість, раціональна організаційна структура підприємства, здатність швидкого адаптування до змін споживчого попиту, оперативність освоєння випуску нової продукції малими партіями, невисокі експлуатаційні витрати.

За останній час в Україні відбулись суттєві зрушення у розвитку малого сектора економіки. Разом з тим залишаються чинники які гальмують потенційний розвиток малого бізнесу. Характеризуючи розвиток малого підприємництва в регіональному аспекті, слід зазначити, що Україна являє собою сукупність дуже неоднорідних територій, кожна із яких має неповторний профіль, притаманні тільки їй властивості. Ці фактори повинні враховуватись при розробці та впровадженні системи регіонального управління, здійсненні ефективної територіальної політики щодо розвитку малого підприємництва.

Вивчаючи ситуацію у Гусятинському районі, можна сказати, що тут здійснюють свою діяльність 147 малих підприємств та 1307 фізичних осіб-

підприємців. Чисельність працюючих на малих підприємствах становить 1110 чоловік. В районі діє 74 фермерських господарств, які обробляють 14,0 тис. га. землі. За останні роки знято з реєстрації 27 суб'єктів підприємницької діяльності – юридичних осіб та 200 – фізичних осіб-підприємців.

Проаналізувавши ситуацію в Тернопільській області, можна зробити висновок, що на даний момент спостерігається гальмування розвитку малих підприємств. Основними причинами цього є: відсутність дійового механізму реалізації державної політики щодо підтримки малого підприємництва; відсутність належного нормативно-правового забезпечення розвитку малого бізнесу; обмеженість або повна відсутність матеріальних та фінансових ресурсів; високі процентні ставки за кредитні ресурси; недосконалість системи обліку та статистичної звітності.

На тенденції розвитку малого підприємництва в Україні, в тому числі і на Тернопільщині, безпосередньо впливає негативна динаміка основних макроекономічних показників. Результати опитування керівників малих підприємств області показують, що незважаючи на загальну важку макроекономічну ситуацію та фінансову кризу найсерйознішими залишаються саме проблеми бюрократичного характеру та ті, що пов'язані з державним управлінням, обмеженням інформаційного та консультативного забезпечення, недосконалістю системи навчання та перепідготовки персоналу для підприємницької діяльності тощо.

Отже, необхідні кардинальні зміни в регулюванні підприємницької діяльності підприємств малого і середнього бізнесу, а саме: необхідно створити відповідний ринковий механізм регулювання підприємницької діяльності; державні службовці повинні стати провідниками державної політики, а не використовувати державні посади задля задоволення власних потреб, залучати малі підприємства до реалізації інвестиційних та інноваційних проектів, запровадити стимули і заходи підтримки малого інноваційного підприємництва з високотехнологічним виробництвом.

Малі підприємства за підтримки держави і за стимулюючих умов спроможні розв'язати проблеми працевлаштування та наповнення місцевих бю-

джетів, особливо на регіональному рівні. Це сприятиме ефективному використанню їх ресурсного потенціалу, посиленню мотивації трудової діяльності, поступовому піднесенню рівня добробуту населення і дасть можливість молодим, кваліфікованим спеціалістам знайти робочі місця.

Список використаних джерел:

1. Ваганов К. Стратегія розвитку малого та середнього бізнесу в Україні / К. Ваганов, О. Кириченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №1. – С. 103-118.
2. Менеджмент малого бізнесу : учебник / под ред. проф. М. Максимцова и проф. В. Горфинкеля. – М. : Вузовский учебник, 2007. – 269 с.
3. Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник / Р. Гріфін, В. Яцура. – Львів : Бак, 2001. – 624 с.
4. Шегда А.В. Основи менеджменту / А.В. Шегда. – К. : Знання, 1998. – 511 с.

УДК 347.73

В. В. Паламарюк, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

*Науковий керівник: **К. В. Поліщук, викладач економічних дисциплін***

РЕАЛІЇ СТВОРЕННЯ В УКРАЇНІ ОФШОРНОЇ ЗОНИ

Постановка проблеми. Зростаючі тенденції офшоризації світової та вітчизняної економіки впливають на розвиток країн-донорів та країн-реципієнтів а також на рівень глобальної економіки загалом. Офшорний бізнес набуває все більш багатогранних практичних аспектів у сучасній економіці. Такий стрімкий розвиток взаємовідносин у цій сфері бізнесу пояснюється його численними перевагами. Чималою інтересу і актуальності набувають компанії, розташовані в класичних офшорних зонах[2].

Аналіз досліджень. Проблему функціонування офшорних юрисдикцій та їх впливу на соціально-економічний розвиток країни досліджували такі науковці, як М. Кассард, Д. Косее, К. Крикуненко, Н. МакКан, А. Пешко, Ю. Сорокін, О. Черниченко.

Незважаючи на велику кількість праць, присвячених тематиці офшорної діяльності, існує потреба у розробці шляхів подолання негативних наслідків офшорних зон.

Метою статті є визначення ролі офшорних зон у соціально-економічному розвитку країни.

Виклад основного матеріалу. Офшорні зони стали з'являтися в другій половині ХХ ст. Поняття “off-shore” та похідні від нього “офшорна зона”, “офшорний центр”, “офшорна компанія” досить точно характеризують слова-синоніми – “податкова гавань”, “податковий рай”, передаючи сутність явища офшорів, яка полягає у створенні особливих умов, що дозволяють ухилитися від державного контролю за підприємницькою і фінансовою діяльністю, а також суттєво зменшувати оподаткування.

Правовий режим ВЕЗ в Україні визначається Законом України “Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон” від 13.10.1992 р. [3], який розкриває систему створення та знищення і механізм діяльності спеціальних (вільних) економічних зон на території України, загальні правові й економічні засади їхнього статусу, а також загальні правила регулювання відносин суб'єктів економічної діяльності цих зон із місцевими радами народних депутатів, органами державної виконавчої влади тощо [2].

В Україні можна створити власний вид «податкового раю» – міксту вільної економічної зони та класичного офшору – з різними умовами оподаткування для різних регіонів України.

Розвиток вітчизняного бізнесу та притік інвестицій на сьогодні гальмує ціла система різноманітних видів податків, яких в нашій країні налічується близько 135. Ми – в першій десятці серед країн із найскладнішими податковими системами. Рівень податкового навантаження становить 52,2%. У середньому в світі рівень податкового навантаження становить 40,8% [5].

Таке податкове навантаження часто ставить хрест на будь-якій бізнес-діяльності. Проте, для того, щоб в Україну пішли гроші, потрібно створювати привабливе інвестиційне середовище й офшорна зона – оптимальний для цьо-

го варіант. Адже в офшорах, за різними підрахунками, зосереджено близько 60% загальної вартості світового капіталу, і через них проходить половина фінансових трансакцій.

В Україні на законодавчому рівні можна закріпити спеціальну систему оподаткування як для резидентів, так і для іноземних інвесторів, встановивши єдину (локальну) ставку для доходів, понижену ставку на прибуток офшорних компаній та скасувавши деякі види податків.

Приміром, в Одеській та Миколаївській областях при наявних портах та розвинутій судноплавній галузі можна зробити офшорну зону для компаній, які здійснюють діяльність у вказаній та пов'язаних галузях, звільнити від оподаткування та встановити єдиний фіксований платіж на рік для нерезидентів, а для резидентів – податок на прибуток від 5 до 10% (обігу), залежно від його розміру. У центральній та східній частинах країни, де розвинута важка промисловість, зробити аналог ВЕЗ (вільної економічної зони), дозволивши здійснювати діяльність нерезидентам, та створити відповідні сприятливі умови для власних виробників – єдиний податок із урахуванням розміру прибутку, припустімо, до мільйона доларів – 5%, вище – 3,5 %. Загалом варіанти можуть бути різними, але їх поєднує те, що зміни мають бути кардинальними, а реформи реальними.

Як приклад офшору можна взяти Люксембург – країна була дуже залежна від виробництва сталі та перетворилася в міжнародний офшорний центр. Там відсутні податок на прибуток та корпоративний податок для місцевих компаній, податок на відсотки та роялті для місцевих компаній тощо [4]. Для порівняння, в Україні податок на прибуток становить 18%, крім того наявні й 20% ПДВ, і 15% ПДФО на всіх працівників та страхові внески з фонду оплати праці [1].

Також є інший приклад офшору – Кіпр, у якого досить розвинута банківська система, що в декілька разів перевищує ВВП країни. Тобто, банківська система насичена «вільними» грошима, які в достатній мірі забезпечують попит усіх учасників ринку [4].

Висновки. Можна зробити висновок, що одним із ключових виходів із теперішньої фінансово-економічної кризи є створення найвигідніших умов для

ведення бізнесу та залучення інвесторів. Це наблизить країну до капіталу та дозволить у майбутньому стати потужним центром розподілення світових фінансових потоків. Тим більше, що Україна має для цього всі необхідні умови – хорошу локацію, ресурси, розвинуту інфраструктуру, трудовий фонд.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI : станом на 1 січня 2015 (зі змінами та доповненнями). – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
2. Збірник наукових праць. 2014. Вип. 38. «Ефективність державного управління». О. Манзюк «Роль офшорних зон у соціально-економічному розвитку країни». – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?
3. Про загальні засади створення і функціонування спеціальних (вільних) економічних зон. Закон України. – Режим доступу: www.portal.rada.gov.ua.
4. «Публічний аудит» пропонує створити в Україні офшорну зону. 20.03.2015. – Режим доступу: <http://www.liga.net>.
5. Офіційний сайт Міжнародного центру перспективних досліджень (МЦПД). – Режим доступу: <http://www.icps.com.ua>.

УДК 330.3

А. І. Панчук, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: Н. В. Чорненька, викладач

ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Постановка проблеми. Тіньова економіка в Україні стала однією з найважливіших не тільки економічною, а і соціально-політичною проблемою. Сьогодні нею займається багато практиків і науковців: економістів, юристів, політиків і соціологів. Існуюче в Україні законодавство і заходи, спрямовані на боротьбу з нею, на практиці не дають позитивних результатів. Тіньова економічна діяльність проникає в усі сфери національної економіки та призводить до непоправних втрат для держбюджету і економіки держави в цілому. Актуальність звернення до вивчення тіньової економіки зумовлено тим, що її рівень досягнув загрозливого характеру для розвитку суспільства.

Аналіз досліджень і публікацій. Різні теоретичні і методологічні аспекти проблеми представлено у паперових і електронних носіях. Особливо варто відзначити праці: О. Бетлія, З. Варналія, В. Геєця, К. Горячих, Р. Джуччі, Ю. Ерке, Я. Жаліла, О. Іванова, Р. Кірхнера, С. Кравченка, М. Левіна, М. Мельника, А. Михненко, В. Номоконова, С. Огреби, С. Рачинського, Д. Тарасюка, Т. Тищук, Ю. Харазішвілі, Ф. Шнайдера, В. Юринця та ін. Дослідження зазначених авторів допомагають глибше зрозуміти суть проблеми, її загрозливий характер. Водночас, проблема залишається недостатньо дослідженою.

Результати дослідження. Десятки років вчені вивчають тіньову економіку, намагаються знайти способи її регулювання, але нікому ще не вдалося знайти способу її повного викорінення. Тіньова економіка властива більшою чи меншою мірою всім часам і всім країнам. Нестабільне законодавство відлякує підприємців від легалізації їх діяльності і примушує йти в тінь. Дослідження у даному напрямку ускладнюється ще й тим, що достовірної і повної інформації про рівень тінізації економіки отримати практично неможливо. Оцінки обсягів тіньових процесів в Україні надзвичайно різні, але навіть за найоптимістичніших розрахунків вони вражають.

Домінуючими сегментами сучасної тіньової економіки та основними механізмами одержання тіньових доходів стали: нелегальний експорт капіталів, одержання тіньових доходів шляхом прихованого вилучення з обігу різниці між офіційними і реальними цінами на товари і послуги, корупція, нелегальні валютні та зовнішньоекономічні операції, випуск і реалізація необлікованої продукції та надання необлікованих послуг, кримінальний промисел (вимагання, наркобізнес, розкрадання і грабежі), фінансове шахрайство, незаконна приватизація державної власності, розкрадання на державних, акціонерних і колективних підприємствах [2].

Варто відмітити, що у світі немає країн, де цілком відсутня тіньова економіка. За оцінками міжнародної консалтингової групи А.Т. Kearney, обсяг світової тіньової економіки сьогодні обчислюється вже трильйонами доларів. Якщо у Швейцарії, США і Великобританії він варіює в діапазоні 8-10% від ВВП, то у багатьох країнах з ринком, що розвивається, становить до 40% ВВП і більше [2].

Україна за показником рівня тіньової економіки практично знаходиться серед країн з ринком, що розвивається. Це підтверджують дослідження, що проводяться в країні. Варто зазначити, які галузі економіки домінують при визначенні масштабів тіньової економіки і специфічність причин розвитку таких процесів у конкретній галузі:

- 1) нафтогазодобувна галузь. Високий рівень тінізації тут пояснюється наявністю корупційних схем при розподілі спеціальних дозволів на користування нафтогазоносними надрами. Обсяг нелегальних операцій тут у 2007 році порівняно з 2006 зріс на 10% і склав 31%;
- 2) сільське господарство. Причинами нелегальних операцій тут стають правопорушення при використанні земель сільськогосподарського призначення, незаконне відчуження земель і передання їх в оренду, заниження обсягів урожаю сільськогосподарських культур за рахунок прихованих площ посівів та завищених даних про втрату врожаю під час збирання, обмеження зовнішніх ринків збуту, корумпований розподіл квот тощо;
- 3) малий і середній бізнес. За оцінками експертів понад 50% підприємств даного сектора в Україні функціонують у тіньовому чи необлікованому сегментах ринку. Тінізація економіки призводить до приховування підприємствами реальних обсягів доходів, ухилення від сплати податків, створення фіктивних підприємств.

Як вже зазначалось раніше, зв'язок між легальною і нелегальною економікою забезпечує механізм функціонування останньої. Одним з найсуттєвіших явищ передавального механізму між тіньовою і офіційною економікою (державним управлінням) є корупція, під якою розуміють діяльність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, яка спрямована на протиправне використання наданих їм повноважень для отримання матеріальних благ, послуг, пільг чи інших переваг.

Висновки. Отже, тіньова економіка – це негативне явище у соціально-економічному житті країни, визнанні її іміджу. Діяльність малого і середнього підприємництва постійно знаходиться в умовах бездуховності і економічної

злочинності. Малі і середні підприємства не тільки стають носіями, але й жертвами тіньового безмежжя.

Отримані результати дослідження свідчать про те, що для мінімізації тіньового сектору необхідна модернізація державної системи. Для цього потрібні політична воля і ефективне державне і банківське втручання: комплекс реальних, а не фіктивних заходів з реформування економіки та підтримки підприємництва, одним із яких буде легалізація неформального сектора. Потрібні подальші дослідження.

Список використаних джерел:

1. Шапуров О.О. Економічні аспекти тіньової економіки / О.О. Шапуров // Економіка та держава. – 2012. – №10. – С. 27-28.
2. Предборський В.А. Тінізаційний аспект процесів початкового нагромадження капіталу в Україні / В.А. Предборський // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №6(73). – С. 26-30.
3. Озерський І.В. Тіньовий сегмент економіки / І.В. Озерський // Економіка. Фінанси. Право. – 2005. – №1. – С. 28-31.
4. Варналій З.С. Шляхи детінізації економіки України та її особливості / З.С. Варналій // Банківська справа. – 2007. – №2. – С. 56-57.
5. Дяченко Я.Я. Детінізація економіки у системі макроекономічного регулювання / Я.Я. Дяченко // Фінанси України. – 2006. – №2. – С. 68-77.

УДК 631

***В. І. Петелецький**, Гусятинський коледж ТНТУ імені Івана Пулюя*

*Науковий керівник: **Л. В. Шепетюк**, викладач-методист*

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СЕЛА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасних ринкових умовах, враховуючи рейтинг економічних свобод, Україна займає 162 місце серед країн світу і вважається країною з пригніченою економікою, у якій немає інвестиційної свободи. Тому у процесі формування нової соціальної економіки в Україні особливої актуальності набуває проблема со-

ціально-економічного розвитку села. Враховуючи затяжну кризу в агропромисловому виробництві, яке на даний час є основною галуззю, що забезпечує зайнятість і отримання доходів сільськими жителями, економічне становище села та рівень життя сільських жителів є вкрай низьким. Негативні тенденції в розвитку агропромислового комплексу згубно впливають на економіку сільських територій. На даний момент майже у кожному селі жителі стурбовані відсутністю роботи або загрозою її втратити. Низький рівень доходу та брак грошей, відсутність перспектив та можливостей професійного зростання призвели до різкого зниження діяльності сільськогосподарських підприємств і вимагають всебічного наукового осмислення проблем забезпечення зайнятості сільського населення. Ці проблеми спричинили зменшення виробництва в усіх галузях сільського господарства, масове безробіття, бідність та господарську розруху. Враховуючи результати соціологічного опитування, проведеного Інститутом Горшеніна, можна сказати, що основними проблемами села, які турбують кожного особисто, є зростання цін на продукти, мінеральні добрива, насіння, паливо та інше.

На даний момент Тернопільська область традиційно вважається регіоном із домінуючим сільським господарством, яке поки що в країні, за відсутності достатньої державної підтримки, не досягло належного ефективного рівня функціонування. Нині на обліку в центрах зайнятості області перебувають приблизно 11,3 тисячі сільських жителів (56 відсотків зареєстрованих безробітних). Найбільше безробітних у Шумському, Підгаєцькому, Буцацькому, Монастириському, Зборівському, Підволочиському, Теремовлянському районах. Серед них 5,4 тисячі осіб – колишні працівники сільського господарства. У даному регіоні залишаються найнижчими в Україні середньомісячна заробітна плата, рівень залучення в економіку області інвестицій, в тому числі й іноземних, рівень експорту, розвитку малого підприємництва, податкових надходжень. Нестабільні і низькі закупівельні ціни на молоко, живу вагу молодняка ВРХ спричиняють низьку рентабельність і збитковість галузі тваринництва у середніх і дрібнотоварних фермах. У порівнянні з 2014 роком в усіх категоріях господарств чисельність поголів'я великої рогатої худоби скоротилась на 12,3

%, у тому числі корів – на 6,2%, свиней – на 3,1%, птиці – на 2,3%. Практично, в останні три роки перестали займатися виробництвом молока господарства Заліщицького, Гусятинського, Кременецького району і наполовину його виробництво скорочено у Борщівському районі.

У даному регіоні однією з найважливіших проблем у галузі рослинництва є порушення хімічного та фізичного складу ґрунту, яке в подальшому може привести до непридатності вирощування сільськогосподарських культур. Ґрунтовий покрив деградує не лише через брак добрив, а й через їх невміле використання. Можна зазначити, що великі аграрні підприємства, а також агрохолдинги використовують добрива у великій кількості, а кількаразове внесення, зокрема азотних добрив, призводить до пришвидшення процесів деградації ґрунтів, посиленої мінералізації органічних речовин, забруднення навколишнього природного середовища. Товаровиробники, програмуючи врожаї, головним чином слідкують за співвідношенням у ґрунті основних елементів живлення – азоту, калію і фосфору. А те, що рік у рік зменшується органічна складова, мало кого обходить. Хоча відомо, що немає альтернативи внесенню гною на поля, бо міндобрива в жодному випадку не компенсують цей дефіцит.

За інформацією лабораторії агрохімічної паспортизації земель Тернопільської філії Інституту охорони ґрунтів України, у 1990 році господарства області на кожен гектар ріллі вносили 12,6 тонни органічних добрив, а в теперішніх умовах – лише 0,4 т, внаслідок чого помітно підвищився рівень мінералізації сільськогосподарських угідь, четверта частина їх – закислені. У даному регіоні спостерігається повне припинення внесення органічних добрив, порушення сівозмін, відсутність парових угідь та бобових попередників, випалювання стерні та соломи, що є основними причинами процесів деградації ґрунтового покриву. Спостереження свідчать, що це все призводить до забруднення і виснаження ґрунтів за відсутності добрив, а частіше за недбалого господарювання. Постійне використання мінеральних добрив та збільшення кількості їх внесення можуть в подальшому призвести до екологічного лиха, зокрема, втрачання якості питної води. Нині успіху можна досягнути лише завдяки запровадженню спільних дій

усіх учасників відтворювального процесу використання, збереження, поліпшення та охорони земельних угідь. Тому внесення органічних добрив та вапна є найбільш діючим заходом з усіх відомих для збереження і підвищення родючості ґрунтів. Для повного відтворення запасів гумусу потрібно вносити щороку 320-340 млн т. органічних добрив, пріорювати їх на гектар ріллі по 10-12 т. А це означає, що у даному регіоні потрібно розвивати тваринницьку галузь. Проте поголів'я худоби в Тернопільській та інших областях зведено нанівець. Сьогодні на Тернопільщині дуже мало приміщень, які б за технічними та санітарними нормами підходили для утримання великої рогатої худоби. Негативний вплив на розвиток галузі має й погіршення демографічної ситуації – зменшується кількість домогосподарств, які утримували тварин. Ще один фактор – зменшення купівельної спроможності населення, спад товарообороту роздрібною торгівлю продуктами харчування понад 23% та відсутність доступу до пільгового довгострокового кредитування галузі. Але можна зазначити, що сільське господарство має великі внутрішні резерви, що дозволяє змінити ситуацію в даному секторі. Завдяки розвитку тваринницької галузі в області можна забезпечити роботою жителів багатьох сіл і дати змогу їм отримувати стабільну заробітну плату. Аналізуючи площі, які знаходяться під пасовищами, зазначимо, що є можливість утримання поголів'я ВРХ в два рази більше, ніж є на сьогоднішній день. Це, в свою чергу, дало б додатковий ефект для рослинництва – органічні добрива, що позитивно позначиться на родючості ґрунту. Для покращення економічної ситуації на селі потрібно реалізовувати інвестиційні проекти з будівництва і реконструкції тваринницьких комплексів, створювати в кожному районі нові ферми з високопродуктивним поголів'ям з виробництва молока, яловичини, свинини, продуктів птахівництва тому, що тваринництво – це зайнятість сільського населення, виробництво необхідних продуктів харчування, забезпечення промисловості сировиною.

Таким чином, можна зробити висновки, що розвиток тваринницької галузі в агропромисловому комплексі має не лише виробниче, а й соціальне, політичне і стратегічне значення та є гарантом розвитку соціальної інфраструк-

тури населених пунктів, але при умові, що аграрному сектору буде надано державну підтримку. Для покращення економічної ситуації у даному регіоні потрібно сформувати систему обслуговування галузей рослинництва та тваринництва, що дасть можливість більш раціонально та ефективно використовувати землі сільськогосподарського призначення, відтворювати високопродуктивне поголів'я сільськогосподарських тварин, підвищувати їх продуктивність, забезпечити раціональне використання і збереження ґрунтів як найважливішого компонента природного середовища. Створення сприятливих умов для розвитку тваринництва дасть можливість збільшити рівень споживання м'ясних, молочних та інших продуктів на кожного жителя, забезпечити додаткові робочі місця та підвищити доходи сільського населення.

Список використаних джерел:

1. Саблук П.Т. Розвиток земельних відносин в Україні / П.Т. Саблук. – К. : ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2010. – 396 с.
2. Сільське господарство Тернопільської області: Статистичний збірник. – 2015 – 156 с.
3. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2015 рік/ [за ред. В.Г. Кирича]. – Тернопіль: Головне управління статистики у Тернопільській області. – 476 с.

УДК 338.33

Я. О. Саварин, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: О. О. Мельяченко, викладач

СУЧАСНІ ФОРМИ ЗАЛУЧЕННЯ КАПІТАЛУ

Для економічного і соціального розвитку країни важливе значення мають її потенційні можливості приймати капітал у певних масштабах і формах, умови його використання із забезпеченням достатнього для інвестора прибутку (доходу). Тому інвестиційний потенціал країни ототожнюється з сукупністю макроекономічних показників (насамперед, з темпами економічного росту, співвідношенням споживання і заощадження, ставками позикового відсотка,

нормами прибутку, рівнем та динамікою інфляції, споживчим попитом населення), а також наявністю і співвідношенням факторів виробництва, розвиненістю інфраструктури тощо. Реанімування і поживлення економіки неможливе без наповнення сфери виробництва реальним капіталом.

Для свого розвитку підприємства різних форм власності повинні використовувати різні способи залучення капіталу, проводячи при цьому всебічний порівняльний аналіз кожного способу, оцінюючи його недоліки та переваги.

Країни, які здійснювали успішне інвестування, використовували досить великий арсенал коштів, аби забезпечити накопичення та розміщення капіталу для стратегічних інтересів країни. Завдяки цьому, світова практика нагромадила різноманітні прийоми заохочення «довгих» грошей. Існує багато способів вирішення цієї проблеми: використання іноземних кредитів, послаблення податкового тягаря, пошук шляхів залучення заощаджень населення, мобілізація коштів через державні цінні папери, повернення вітчизняних капіталів, що «втекли» за кордон.

Цей позитивний міжнародний досвід залучення капіталу необхідно використовувати в розвитку інвестицій України. Розглядаючи основні способи залучення капіталу в економіку України, необхідно мати на увазі як форми власності суб'єктів інвестування, так і особливості їх розвитку.

В міжнародній практиці функціонують такі способи залучення капіталу.

I. Акціонування є найбільш розповсюдженим способом залучення капіталу на інвестиційній (початковій) стадії проекту. Через акціонування залучається не тільки грошовий капітал, але й інші матеріальні та нематеріальні активи. Тому цей спосіб залучення капіталу повинен бути переважаючим. Здійснюється акціонування шляхом:

- корпоратизації [1];
- самофінансування;
- транстингу;
- венчурними фірмами;
- придбанням рядового пакета акцій.

II. Боргове фінансування інвестицій може здійснюватися за рахунок:

- банківського кредиту;
- кредиту з факторингом;
- фортфейтингу;
- іпотечного кредиту;
- кредиту державних установ;
- іноземного кредиту;
- розміщення боргових зобов'язань.

III. Доцільно створювати умови для розвитку фінансування на консорційних засадах – способі залучення капіталу шляхом створення:

- спільних підприємств (компаній);
- стратегічних альянсів;
- франчайзингу;
- ліцензування;
- інжинірингу;
- еккаутингу.

IV. Оренда – строкове володіння та користування майновим комплексом (капітальним активом). Залежно від терміну дії, слід розвивати:

- оперативну оренду;
- лізинг;
- хайринг;
- рейтинг;
- селенг;
- лізбек.

V. Субсидування – яке здійснюється у формах:

- дотування;
- грантів;
- субвенцій;
- спонсорства;
- донорства [2, с.158].

Швидкість дії засобів залучення капіталу може бути різною. Самі собою кошти для інвестиційної діяльності не почнуть надходити. Необхідні зміни в законодавстві, які посилювали б довіру, відчуття надійності і безпеки легальної підприємницької діяльності.

Що стосується державних цінних паперів як методу швидкого отримання коштів, то, звичайно, необхідно детально планувати фінансування інвестиційних проектів. Причому проекти мають бути з високою і швидкою віддачею. Принцип співучасті у високоприбуткових проектах держави та підприємницьких кіл повинен набувати широкого розповсюдження і реалізовуватися у різноманітних формах [3].

Впровадження розглянутих способів залучення капіталу надасть можливість зберегти та надалі розвинути інвестиційний потенціал як окремих підприємств, так і України в цілому.

При цьому ці способи залучення капіталу будуть розвиваються з урахуванням розвитку ринкових відносин в економіці України.

Список використаних джерел:

1. Указ Президента України «Про корпоратизацію підприємств» від 15 червня 1993 р.
2. Денисенко М.П. Організаційно-економічний механізм інвестування : монографія / М.П. Денисенко. – К. : Науковий світ, 2001.
3. Кубах Т.Г. Інвестиційний клімат держави: теоретичний та практичний аспект / Т.Г. Кубах // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка».

*І. В. Сальва, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. С. Олійник, к.е.н., ст. викладач

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СУБ'ЄКТА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Процеси глобалізації та інтернаціоналізації обумовили активізацію процесів зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств, що проектується на розвитку їх відносинах з іноземними партнерами.

У порівнянні з господарською діяльністю на внутрішньому ринку зовнішньоекономічна діяльність для підприємства є більш складним рівнем ведення бізнесу, тому особливої гостроти набуває проблема стратегічного управління, а саме процес розробки корпоративної стратегії.

Завоювання та утримання зарубіжних ринків вимагає від менеджменту національних підприємств стратегічного бачення розвитку зовнішньоекономічної діяльності, що обумовлено пріоритетом сталого розвитку над короткостроковою метою максимізації прибутку від її здійснення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція стратегічного розвитку підприємства є предметом пильної уваги зарубіжних та вітчизняних науковців і практиків. Теоретичні та практичні аспекти проблеми розробки корпоративної стратегії знайшли відображення у наукових працях багатьох науковців, зокрема Р. Акоффа, О. Амоша, І. Ансоффа, О. Бондар-Підгурська [5-6], І. Марцинюк [5], П. Друкера, Л.Довгань [4], П. Клівець [1], О. Лапченко [3], Мінцберга, Р. Майлза, М. Портера, Р. Румельта, В. Немцова, А. Стрікланда, К. Сноу, А. Томпсона, Е. Чандлера, З. Шершньової [2], Р. Фатхутдінова та ін. Проте, специфічні умови господарювання національних підприємств вимагають подальшого дослідження методичних аспектів процесу розробки корпоративної стратегії підприємства, як суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності.

Формулювання мети. Метою даної статті є дослідження методичних аспектів процесу розробки корпоративної стратегії підприємства, як суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства є головним способом отримання конкурентних переваг підприємствами, оскільки дозволяє їм найбільш раціонально і ефективно використовувати ресурси і розподіляти капіталовкладення за рахунок встановлення нових зовнішньоекономічних зв'язків, розвитку потенціалу, поглиблення спеціалізації, поширення впливу на інші регіони тощо [1, с.164].

В умовах жорсткої конкуренції та швидкоплинних ситуацій на ринку дуже важко не лише концентрувати увагу на внутрішньому стані справ підприємства, але і виробити найбільш оптимальну стратегію на довготривалий період. Правильно вироблена та впроваджена стратегія дозволяє підприємствам автомобільного вантажного транспорту вижити в конкурентній боротьбі у довгостроковій перспективі [2, с.240].

Корпоративна стратегія підприємства, що здійснює ЗЕД є сукупністю перспективних планів і завдань, які необхідно виконати, щоб досягти поставлених цілей. Проаналізувавши думки вчених М.В. Афанасьєва та П.Г. Клівця щодо компонентів корпоративної стратегії, ми дійшли висновку, що ці компоненти можна розглядати як сукупність обов'язкових складових загальної стратегії [3].

Мета корпоративної стратегії – створити умови, в яких компанія здатна створити додану вартість і доставити її споживачеві, а також забезпечити здатність компанії своєчасно адаптуватися до мінливих умов, створювати вартість і в майбутньому. Способи додавання вартості – основа корпоративної стратегії.

Завданням корпоративної стратегії є створення відмінного від інших шляху вперед, що ґрунтується на всіх наявних ресурсах і навичках, що протиставлені навколишньому середовищу і її обмеженням. Необхідно підкреслити, що успішна стратегія рідко копіюється. Вона заснована на ефективному виконанні того, що конкуренти не можуть зробити або не можуть зробити зараз.

Корпоративна (загальна, портфельна) стратегія корпорації визначає загальний напрямок її діяльності, формується його вищим керівництвом і передбачає три основні завдання:

- а) сформувати (вибрати) власне головний напрямок діяльності корпорації і її стратегічних бізнес-одиниць (СБО);
- б) визначити (встановити) конкретну роль кожної СБО і кожного її підрозділу у реалізації корпоративної стратегії;
- в) визначити розміри і способи розподілу ресурсів (інвестицій) між СБО та іншими підрозділами [4, с.122].

Головна стратегія також повинна забезпечити ефект синергії. Синергія – це найважливіша характеристика складних систем, що означає, що при взаємодії різних підрозділів і бізнес-одиниць компанії загальний результат перевищує суму простих ефектів від їх діяльності. Наприклад, компанія купує дистриб'юторську мережу, в результаті різко збільшуються обсяги її продажу, кількох бізнес-одиниць, що раніше не мали доступу до нових клієнтів. Загальний результат істотно вище, ніж сума прибутків дистриб'юторської мережі і бізнес-одиниць, якщо б вони діяли окремо один від одного.

Тому головна стратегія – це не сума стратегій її підрозділів, як це намагаються іноді розробити на практиці, а синтез стратегій розвитку підрозділу, на основі якого слід досягати нового рівня розвитку.

Розробка цієї стратегії є найбільш складним завданням стратегічного менеджменту. Необхідно визначити комбінацію і масштаби видів діяльності, скласти так званий портфель видів бізнесу, вибрати ринки, визначити головні пріоритети, сформулювати ключову ідеологію, підібрати і розставити менеджерів на ключові посади [5, с.169].

Щодо структури корпоративної стратегії, то необхідно зазначити, що структура є інваріантним (незмінним) аспектом системи будь-якої природи. Вона відображає внутрішню будову залежно від складу елементів та сукупності зв'язків між ними. Кожний зв'язок розкривається своїм найменуванням та переліком елементів, що його формують.

Висновки дослідження. Отже, розробка стратегії підприємства як суб'єкта ЗЕД – складний і творчий процес, який не можна втиснути в рамки готових шаблонів, наборів, рекомендацій. Проте, окремі методичні аспекти за-

лишаються аксіомою, яка потребує постійного перегляду та адаптації до вимог зовнішнього середовища. Вектором розвитку корпорацій є корпоративна стратегія, яка розглядається як найважливіший інструмент підвищення фінансової ефективності діяльності корпорації та підґрунтям її стійкого розвитку. Лише зважені рішення на основі ефективного методичного інструментарію щодо розробки корпоративної стратегії дозволять підприємству домогтися лідерства не лише на внутрішньому, але й на зовнішньому ринках.. На сьогоднішній день, корпоративна стратегія – це спосіб, за допомогою якого підприємство створює вартість, формуючи та координуючи свої дії на різних ринках.

Список використаних джерел

1. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання : навч. посібник / В.Г. Герасимчук – К. : КНЕУ, 2000. – 164 с.
2. Довгань Л.Є. Стратегічне управління : навч. посібник / Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай. – К. : Видавництво «Центр учбової літератури», 2009. – 240 с.
3. Лапченко О.А. Формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності [Електронний ресурс] / О.А. Лапченко // Наукове товариство Івана Кушніра. – 2012. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=32288>
4. Клівець П.Г. Стратегія підприємства : навч. посіб. / П.Г. Клівець. – К.: Академвидав, 2007. – 122 с.
5. Шершньова З.Є. Стратегічне управління : підручник / З.Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 169 с.

УДК 338.45

*Ю. Р. Сюткіна, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. К. Кушнір, к.е.н., доцент кафедри

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ШВЕЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. В сучасних умовах стан функціонування і розвитку швейних підприємств України досить складний. Це зумовлено низкою проблем, характерних для легкої промисловості загалом. Основними серед них є ви-

сока частка імпортованих товарів, несприятливі умови для залучення інвестицій; недостатність фінансування науково-дослідних робіт, відсутність у значної частини підприємств ефективного управління тощо. Вирішення зазначених проблем потребує комплексного розв'язання, з боку як держави, так і самих підприємств. Тому актуальним є питання аналітичної оцінки сучасного стану ринку одягу України з метою визначення перспектив розвитку швейних підприємств.

Аналіз останніх досліджень. Питаннями розвитку легкої промисловості України, зокрема швейної промисловості, їх ролі та місця в національній економіці, розробкою механізму забезпечення конкурентоздатності та інвестиційної привабливості швейних підприємств, обґрунтуванням їхньої інноваційної діяльності займалися багато економістів та вчених, серед яких Ю.В. Нефьодова, Ю.М. Бездітко, Г.О. Земська, В.О. Гринцевич, Н.Б. Бідник, О.О. Заремба, О.О. Гончаренко, Л.М. Очеретько, М.С. Грінчук, С.Р. Яцишин, Є.Б. Хаустова, Д.О. Барабась, Б.М. Курганська, Н.В. Чаленко, О.Б. Моргулець, С.О. Ковальчук, В.В. Подольна, Л.Р. Галько, Р.І. Завадяк та інші. Однак в умовах сьогодення проблеми вітчизняних підприємств – виробників одягу все ще залишаються невирішеними.

Виклад основного матеріалу. Українська легка промисловість з історичних позицій займала провідне місце у виробництві промислових товарів народного господарства. Саме в Україні була сконцентрована значна частка швейної промисловості. Україна була лідером з виготовлення верхнього одягу. Однак з набуттям незалежності України ситуація змінилася: виробництво швейних виробів зменшилось у декілька разів. Це зумовлено рядом причин:

- різким зниженням купівельної спроможності населення;
- неможливістю проведення ефективної реструктуризації підприємств та їх пристосування до діяльності у ринковому середовищі;
- негнучкістю великих швейних підприємств, що унеможлиблює швидку переорієнтацію виробництва на випуск нової модної продукції;
- проблемою застарілого обладнання та технологій, що здебільшого є причиною високої енергомісткості та матеріаломісткості продукції, не конку-

рентоспроможності не лише на ринках розвинених країн, але й на ринках країн, що розвиваються;

- неможливістю міжгалузевих зв'язків та втратою сировинної бази.

Співпраця з іноземними замовниками допомогла не тільки втриматись на ринку вітчизняній швейній промисловості, але й долучитися їй до світових технологій, а також провести модернізацію обладнання. Сьогодні оснащення більшості українських фабрик, відповідає європейському рівню. Проте, відмовитись взагалі від давальницької сировини не можливо через надмірні податки; неможливість конкурувати з великою кількістю дешевих неякісних товарів, що потрапляють на український ринок як у вигляді напівлегального імпорту так і контрабандою; не вигідні умови співпраці, які диктуються українськими торговими мережами; відсутність вітчизняної сировинної бази.

Проте, Україна зацікавлена в сприятливому середовищі, яке спрощувало б доступ до зовнішніх ринків і забезпечувало стабільні торговельні потоки на основі постійного підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва.

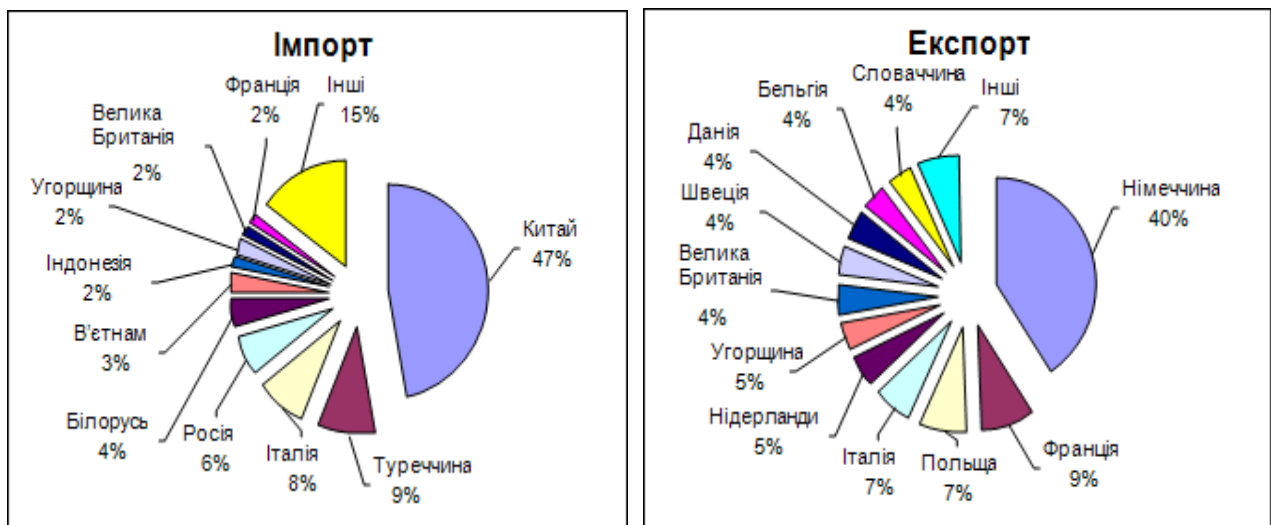


Рис. 1. Експорт та імпорт швейної продукції, дол. [4]

Найбільші поставки українського текстилю здійснювались до Німеччини – 40%, до Франції – 9%, Польщі та Італії – по 7%. Найбільше було експортовано костюмів і спідниць жіночих, костюмів і штанів чоловічих, пальт і курток жіночих. Виробництво швейної галузі представлено різноманітним випуском продукції: різні текстильні і шкіряні головні убори, головні убори із шту-

чного і натурального хутра, верхній одяг – пальта, куртки, кожушки з штучного хутра, піджаки, костюми, одяг для дітей.

Розширення доступу до зовнішніх ринків, насамперед ринку ЄС дозволяє: частково компенсувати для товаровиробників негативні наслідки низької купівельної спроможності в середині України; завантажити значні потужності текстильної та швейної галузей легкої промисловості.

Для вирішення поставлених задач необхідні інвестиції. Основними напрямками інвестування у швейну промисловість України:

- вертикальна інтеграція;
- модернізація, переоснащення, реконструкція підприємств;
- впровадження нових технологій виробництва.

Підвищення продуктивності підприємств легкої промисловості завдяки:

- спеціалізації та кооперації;
- економії на масштабі виробництва (спільна закупівля сировини, проведення маркетингових досліджень тощо);
- вдосконалення фінансових послуг, інститутів інфраструктури;
- доступу до технологій, кваліфікованих працівників, інформації тощо;
- використання співробітництва та спільного навчання.

Всі українські підприємства легкої промисловості відчують значні проблеми з фінансуванням інноваційної діяльності. В розвинених країнах репутація, що формується в процесі успішного співробітництва в межах кластера, перетворилася для фірми в цінний актив, який враховують на фінансових ринках.

Висновки: Результати аналізу основних фінансових показників підприємств швейної промисловості свідчать про негативні тенденції в розвитку галузі. Головна з них полягає в тому, що поряд із незначним скороченням показників виробництва і реалізації продукції діяльність підприємств низькорентабельна.

Список використаних джерел:

1. Александрова О.М. Сучасний стан та проблеми ринку одягу в Україні / О.М. Александрова // Вісник студентського наукового товариства «ВАТРА» Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ. – 2015. – №24. – С. 8-19.

2. Кійко В.В. Сучасний стан та тенденцій розвитку швейної промисловості України / В.В. Кійко, О.В. Вотченікова, О.А. Галушак // Научные труды Sworld. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer42/231.pdf>.
3. Тарасенко І.О. Сталий розвиток підприємств легкої промисловості: теорія, методологія, практика : [монографія] / І.О. Тарасенко; Київський національний ун-т технологій та дизайну. – К. : КНУТД, 2010. – 390 с.
4. Фаріон Н.О. Сучасний стан легкої промисловості України: проблеми та шляхи їх вирішення / Н.О. Фаріон. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4423>.

УДК 330.3

Е. О. Твердохлібов, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: О. О. Мельяченко, викладач

ВИНИКНЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Розвиток доіндустріального суспільства і його перехід в індустріальне сприяв тіньовій діловій активності у різноманітних її проявах. Так, деякі форми капіталістичного виробництва (наприклад, «розпорошена» мануфактура) становили «підпільну» протизагу легальному цеховому ремеслу, піратство поширювалося протягом XVI-XVIII ст. в Середземному та Карибському морях, Індійському океані, завдаючи чималої шкоди морським перевезенням, казнокрадство та корупція були присутні в усіх абсолютистських державах. Певною мірою тіньова ділова активність була реакцією на наступ влади вельмож, яка ще не мала належного інституційного оформлення. Капіталізм у власному розумінні слова міцно вкоренився лише після того, як «протестантська етика» санкціювала гонитву за багатством у формі «чесного бізнесу», що допускала конкуренцію і не заперечувала насильства. Епоха нового часу завершується узаконенням одних форм тіньового бізнесу (наприклад, банківської діяльності – колишнє лихварство) і посиленням боротьби з найбільш кримінальними його формами (комп'ютерним піратством, корупцією тощо).

Новий етап розвитку тіньової економіки спостерігається у другій половині ХХ ст., що пов'язується з глобальною трансформацією світового госпо-

дарства. У розвинених країнах іллегалізація економічної діяльності в середині ХХ ст. викликана залученням цих країн до індустріального та інформаційного суспільства. У соціалістичних країнах різке зростання тіньового сектору виявилось результатом недосконалості директивно-планової моделі економіки порівняно з ринковою.

Різновиди тіньових економічних явищ зустрічаються ще в IV ст. до н.е. Автор “Артхашастри” (політико-економічний трактат Стародавньої Індії), висвітлюючи теорію і практику управління рабовласницькою державою, функції міністрів, радників, управителів провінцій та інших чиновників, засвідчує: “Як не можна розпізнати, чи п'ють воду, плаваючі в ній риби, так само не можна визначити, чи присвоюють майно, приставлені до справ чиновники”. Древньокитайський трактат “Спір про сіль і залізо” розповідає про масове підпільне виробництво солі і заліза у відповідь на державну монополію на ці дефіцитні товари: «Казенна сіль брудна, хоч і занадто дорога, а та, що продається таємно, – дешева й чиста. У селян та заможних міщан вона користується великим попитом, і контрабандисти ледве встигають забезпечувати споживачів. Прибутки від цієї контрабанди переходять до злочинців, сама ж держава продає сіль за високими нормованими цінами все менше й менше, та все більше її залишається в коморах”.

Найдавнішою формою організованої злочинності можна вважати відомі із древньоєгипетських папірусів пограбування пірамід фараонів.

В античних та середньовікових державах Європи тіньова економіка розвивалась не активно. Древньогрецькі філософи Ксенофонт, Платон, Демокрит, Аристотель були прибічниками натурального господарства, такі економічні категорії як гроші, прибуток, капітал, відсоткова ставка ними вважались несправедливими. Відсоток як форма доходу є вигодою за рахунок боржника, яку лихвар присвоїв і тим самим збагатився, що є відображенням його гріховності, жадібності та скупості. Етична направленість економічної думки простежується і в працях усіх вчених Середньовіччя. Основним інструментом регулювання економічних відносин було канонічне право. Згідно християнській ідеології, економічні інтереси мають бути підпорядковані суспільному благу

та спасінню душі. Церква засуджувала як лихварство, так і частково торгівлю, хоча сама часто порушувала свої ж принципи.

Держава також часто порушувала свої правила, особливо в сфері грошового обігу (додаванням міді до золотих чи срібних монет, обточуванням золотих монет по краях). Період первісного накопичення капіталу XV-XVIII ст. можна вважати часом розквіту кримінальної економіки. Найбільші держави того часу активно брали участь у работоргівлі, вивозили багатства із Латинської Америки, сприяли піратству. Основоположники класичної політичної економіки Адам Сміт та Давид Рікардо вважали, що в економіці не повинно бути проявів тіні: “невидима рука” ринку створює гармонію між підприємцями та суспільством. Капіталізм остаточно оформився у суспільстві лише тоді, коли “протестантська етика” стала підтримувати накопичення матеріальних благ у формі “чесного бізнесу”, що допускає конкуренцію, але забороняє насилля. В цей час одні форми тіньового бізнесу держава узаконила (лихварство – банківська діяльність), а з іншими – стала боротися ще наполегливіше (піратство, корупція). Посилення державного регулювання економіки на початку XX ст. привело до формування сучасних форм тіньової економічної діяльності. Раптова ліквідація консолідуючої ролі партії, а потім і держави, ейфорія псевдodemократії, слабкість релігії, корозія людських цінностей і моралі зумовили хаос на пострадянському просторі та призвели до потужної криміналізації економіки, що почалася, справедливо кажучи, ще з радянських часів.

Домінуючими сегментами сучасної тіньової економіки та основними механізмами одержання тіньових доходів стали: нелегальний експорт капіталів, одержання тіньових доходів шляхом прихованого вилучення з обігу різниці між офіційними і реальними цінами на товари і послуги, корупція, нелегальні валютні та зовнішньоекономічні операції, випуск і реалізація необлікованої продукції та надання необлікованих послуг, кримінальний промисел (вимагання, наркобізнес, розкрадання і грабежі), фінансове шахрайство, незаконна приватизація державної власності, розкрадання на державних, акціонерних і колективних підприємствах.

Сьогодні до найгостріших в Україні належать проблеми тінізації економіки та криміналізації суспільного життя, від розв'язання яких безпосередньо залежить забезпечення сталого економічного розвитку, підвищення добробуту народу і зміцнення національної безпеки держави. Однак теоретичні питання генезису і соціально-економічних наслідків тіньової економіки, а також шляхів її детінізації ("висвітлення") потребують подальших наукових розробок. Статистика приведена на офіційному сайті міністерства економічного розвитку і торгівлі України говорить що у I кварталі 2016 року рівень тіньової економіки склав 41% від обсягу офіційного ВВП.

Список використаних джерел:

1. Варналій З. Шляхи детінізації економіки України та її особливості / З. Варналій // Банківська справа. – 2007. – №2. – С. 56-66
2. Засанська О.В. Теоретичні основи боротьби з тіньовою економікою / О.В. Засанська // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №5. – С. 76-84.

УДК 338.2

*О. А. Титянюк, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О.С. Олійник, к.е.н., старший викладач

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. В економіці України спостерігаються послідовні стадії наростання нестабільності середовища, у якому діє організація. Темпи цього наростання значно вищі за середньосвітові. Ефективне функціонування підприємств у цих умовах зумовлює необхідність прискореного розвитку концепції стратегічного управління, розробки стратегії, методів, сценаріїв і засобів ефективних систем управління, що робить тему нашого дослідження актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток стратегічного управління зробили вчені: Д. Аакер, І. Ансофф, Х. Віссема,

У. Кінг, Д. Кліланд, Г. Мінцберг, А.Дж. Стрікленд, О.С. Віханський, В.А. Винокуров, А.П. Градов, П.В. Забелін, Г.Б. Клейнер, М.І. Круглов, В.Д. Маркова, В.С. Єфремов, В.А. Білошапка, В.Г. Герасимчук, А.П. Наливайко, В.С. Пономаренко, О.І. Пушкар, О.М. Тридід, М.В. Туленков, З.Є. Шершньова, В.І. Щелкунов та ін.

Мета статті – полягає в узагальненні еволюції стратегічного управління, наведенні історії його розвитку й оформлення в систематизовану наукову дисципліну. Це дозволяє розширити й уточнити розуміння стратегічного управління і на цій основі робити вибір ефективної системи управління на рівні організації.

Виклад основного матеріалу. Концепція стратегічного управління з'явилася на початку 70-х років ХХ століття. Уперше вона була розроблена провідною американською консультативною організацією „Мак кінзі” і впроваджена (починаючи з 1972 р.) у корпораціях „Дженерал Електрик”, „ІБМ”, „Тексас Інструментс”, „Кока-кола” та інших провідних американських корпораціях. На початку 80-х років її використовували 45 % корпорацій з числа найбільших. Як сказав у той час президент „ІБМ”, ця концепція „орієнтована на ринок завтрашнього дня”. Мова йшла не просто про результат науково-прикладних розробок американських учених, а про реальне управлінське нововведення, що широко розповсюдилося й виправдало себе в сучасній світовій управлінській практиці.

Найбільший внесок у розробку теорії стратегічного управління зроблений Ігорем Ансоффом (1965 р). У той час стратегія розглядалася як повністю систематизований процес, що вказує чітку послідовність кроків і активно використовує аналітичні інструменти і методи, що розглядають як "найкращий спосіб" розробки стратегій, використання якого гарантує успіх компанії[3, с.64].

Стратегічне управління – це реалізація концепції, в якій поєднуються цільовий та інтегральний підходи до діяльності підприємства, що дає можливість встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх з наявними можливостями (потенціалом) підприємства та приводити їх у відповідність шляхом розробки та реалізації системи стратегій [2, с.14].

Стратегічне управління – багатоплановий, формально-поведінковий управлінський процес, який допомагає формулювати та виконувати ефективні

стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією, включаючи її окремі частини, та зовнішнім середовищем, а також досягненню встановлених цілей [1, с.34].

Висновки дослідження. Таким чином, можна зробити висновок, що підприємства, які володіють стратегією і запроваджують стратегічне управління, завжди мають можливість поводитись послідовно і системно у своєму бізнесі, зокрема та в ринковому динамічному конкурентному середовищі в цілому, що збільшує імовірність досягнення ними поставленої мети. Тому запровадження системи стратегічного управління в Україні і є об'єктивно необхідним процесом у сфері організації управління бізнесом, який підвищує готовність підприємницьких організацій адекватно реагувати на непередбачені зміни і сприяє обгрунтованому, узгодженому вирішенню як поточних так і стратегічних проблем.

Список використаних джерел

1. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання : навч. посібник / В.Г. Герасимчук. – К. : КНЕУ, 2010. – 421 с.
2. Лапченко О.А. Формування стратегії зовнішньоекономічної діяльності / О.А. Лапченко // Наукове товариство Івана Кушніра. – 2014. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=32288>
3. Довгань Л.Є. Стратегічне управління : навч. посібник / Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай. – К. : Видавництво "Центр учбової літератури", 2009. – 310 с.

УДК 336.012.23

*М. Ю. Ткачук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: П. А. Стрельбіцький, к. е. н., доцент

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

На сьогоднішній день, багато підприємств знаходяться в кризовому становищі. Для того, щоб покращити свій фінансовий стан підприємства намагаються впроваджувати зарубіжний досвід реалізації фінансової стратегії. Фінансова стратегія охоплює всі форми фінансової діяльності підприємств

ва: оптимізацію основних та оборотних засобів, формування та розподіл прибутку, грошові розрахунки та інвестиційну політику.

Суттєвий вклад у вирішення проблеми формування і реалізації фінансової стратегії на підприємстві внесли такі зарубіжні вчені-економісти: Р. Акофф, П. Друкер, Б. Карлоф, В. Кінг, Г. Клейнер, Дж. Ламбен, М. Портер, Д. Таргет, а також вітчизняні, зокрема, І.О. Бланк, В.О. Вінокуров, А.В. Вовчак, В.Г. Герасимчук, А.П. Градов, Л.С. Козак, Б.Г. Литвак, О.Р. Омелянович, Л.Н. Павлова, А.О. Старостіна, Л.С. Чеснакова, З.Є. Шершньова та інші [5].

Поняття "фінансова стратегія" у загальному можна визначити як довготермінова фінансова програма розвитку діяльності підприємства для досягнення певної мети. Вона окреслює основні шляхи, за якими потрібно рухатися суб'єкту господарювання, щоб досягнути поставленої мети [1, с.57].

Фінансова стратегія підприємства включає в себе: аналіз фінансового стану; оптимізацію основних та оборотних засобів; розподіл прибутку.

Аналіз фінансового стану передбачає проведення аналізу діяльності підприємства за певними напрямками. Ці напрями відрізняються у вітчизняній практиці та зарубіжному досвіді, що представлено на рис. 1.

В практиці українських та російських вчених досить широко застосовуються горизонтальний, вертикальний, факторний, порівняльний та коефіцієнтний аналіз. При цьому аналіз проводиться як за абсолютними, так і за відносними показниками.

Напрямки проведення фінансового аналізу підприємства	
Український досвід	Зарубіжний досвід
<p>оцінка майнового стану; аналіз ділової активності; аналіз рентабельності; аналіз ліквідності та платоспроможності; аналіз фінансової стійкості; аналіз фінансових результатів діяльності підприємства.</p>	<p>аналіз активів (assets management ratios); аналіз пасивів (зобов'язань, довгострокової платоспроможності, фінансового важеля) (debts management ratios, long-term solvency, financial leverage); аналіз ліквідності та платоспроможності (liquidity and short-term solvency); аналіз прибутковості (profitability); аналіз ринкової вартості (market value).</p>

Рис. 1. Напрями проведення фінансового аналізу підприємства

У зарубіжній практиці аналіз фінансового стану проводиться здебільшого шляхом коефіцієнтного аналізу (ratio analysis) за окремими напрямками аналізу. Це дозволяє аналізувати різні підприємства не зважаючи на масштаби їх діяльності, визначаючи ефективність та прибутковість їх діяльності. Перевага віддається проведенню порівняльного аналізу (дані підприємства порівнюються з встановленими нормативами або показниками підприємств-конкурентів), трендового аналізу (trend analysis), який включає у себе вертикальний аналіз (common-size analysis), горизонтальний аналіз відносних показників (percent change analysis). Широко застосовується також факторний аналіз, особливо за допомогою моделі Дю Понтю [6].

Порівняємо методики розрахунку показників фінансового стану підприємства за окремим напрямками вітчизняних та зарубіжних авторів.

Згідно з даними методика оцінки активів вітчизняного підприємства значно відрізняється від зарубіжного. У зарубіжному досвіді у якості характеристики майнового стану підприємства виступають показники оборотності, що визначають ефективність використання вкладеного капіталу у виробничий процес. У вітчизняному досвіді крім визначеного підходу існує також оцінка майнового стану, яка включає у себе розрахунок показників придатності основних фондів підприємства, завантаженість оборотних активів та визначає загальну забезпеченість підприємства активами для здійснення виробничої діяльності.

Аналіз відносних величин, що характеризують фінансову стійкість підприємства збігається з аналізом пасивів у зарубіжній практиці [2-6]. У зарубіжному досвіді одним з основних напрямів аналізу фінансового стану підприємства є аналіз його ринкової вартості. Досить часто реальна вартість фірми значно менша за її ринкову вартість, тобто розвинутий фондовий ринок зарубіжних країн створює можливість підвищення вартості компанії за рахунок гудвіла, тоді як в українських підприємств така можливість відсутня. Аналіз ринкової вартості проводиться за допомогою розрахунку та аналізу наступних показників: доходність акцій (Price-earnings ratio), що визначає яка частина від чистого прибутку надходить на одну випущену акцію та визначається діленням чисто-

го прибутку на кількість випущених акцій; коефіцієнт «ціна/грошовий потік» (price/cash flow) визначає доходність акції за грошовим потоком, що проходить через підприємство під час його діяльності на одну акцію; коефіцієнт ринкової ціни (market-to-book value) характеризує у якій мірі ринкова ціна акції перевищує її балансову вартість та визначається відповідним співвідношенням.

До переваг зарубіжних методик можна віднести їх конкретність та визначеність у кількісному складі показників та інтерпретації їх результатів, спрощеність таких методик аналізу та оцінки фінансового стану підприємств. Українські методики аналізу фінансового стану навпаки характеризуються значною відмінністю серед різних авторів у наборі показників для аналізу того чи іншого напрямку та різноманітною їх комбінацією. Таким чином, вітчизняна методика потребує уніфікації, зменшення кількості показників, що аналізуються [3].

Участь у прибутку працівників в Україні буде ще більш ефективною, якщо вона доповнюватиметься залученням працівників до управління, до процесу прийняття рішень, до пошуку і вирішення виробничих проблем, шляхів удосконалення виробництва. Так, економетричні дослідження у США показали, що у фірмах, де використовується участь у прибутку, продуктивність праці була на 32 % вищою, ніж у фірмах, де дана система не використовувалась. Там, де працівники брали участь ще й у прийнятті рішень, продуктивність праці була вищою на 46 % [1, с.196].

Отже, на сьогоднішньому етапі найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду в сфері розподілу частини чистого прибутку підприємств з метою створення власної національної моделі, в межах якої функціонуватиме система участі працівників у прибутках як форма матеріального стимулювання. Враховуючи світовий досвід та існуючий стан економіки України, головним завданням щодо впровадження систем участі робітників у прибутках є створення умов, за яких керівники будуть зацікавлені у створенні таких систем. Використання такого методу оплати праці дасть змогу значно підвищити мотиваційний елемент для усіх працівників.

Список використаних джерел:

1. Герасимчук З.В. Фінансовий менеджмент: навч. посіб. / З.В. Герасимчук, І.М. Вахович. – Луцьк: Вид-во "Надстир'я", 2009. – 409 с.

2. Горицкая Н. Финансовая стратегия: Управление финансами / Н. Горицкая // Финансовый директор. – 2008. – №11. – С. 17-25.
3. Гриньов А.В. Якість формування фінансової стратегії підприємства / А.В. Гриньов, О.М. Ястремська // Фінанси України. – 2011. – № 6. – С. 121-128.
4. Карасева И.М. Финансовый менеджмент: учеб. пособие по специализации «Менеджмент организации» / И.М. Карасева. – М. : Омега-Л, 2010. – 335 с.
5. Хоменко Л.М. Формування стратегічних фінансових рішень спільних підприємств нафтопереробної галузі: Економічні науки / Л.М. Хоменко, О.В. Горпинченко. – 2011. – № 2-4. – С. 67-69.
6. Лисовская И.А. Основы финансового менеджмента / И.А. Лисовская. – М. : ТЕИС, 2009. – 120 с.

УДК 331.1

*М. А. Швець, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: І. І. Лотоцький, д.е.н., професор

УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Постановка проблеми. Стратегічне управління підприємством є динамічним процесом, який відбувається відповідно до впливу чинників зовнішнього середовища, виникнення нових умов досягнення конкурентоспроможності підприємства. Теоретична база стратегічного управління підприємством остаточно ще не сформувалася, що зумовлює зокрема виникнення нових об'єктів стратегічного управління. До одного з таких об'єктів належить персонал підприємства.

Персонал підприємства являє собою особливий вид ресурсів, що мають провідне значення в системі ресурсного забезпечення діяльності будь-якого підприємства. Саме персонал підприємства, будучи невичерпним резервом підвищення ефективності його діяльності, впливає на конкурентоспроможність підприємства, визначає напрями його подальшого розвитку. Персонал підпри-

ємства розглядається сьогодні як основний стратегічний ресурс підприємства, що зумовлює необхідність формування відповідних принципів та методів управління цим ресурсом, тобто стратегії управління персоналом підприємства. Проте як серед зарубіжних вчених, так і серед вітчизняних фахівців дотепер не існує єдиного підходу до стратегічного управління персоналом підприємства. В зв'язку з цим формування принципів, форм та методів стратегічного управління персоналом є актуальним науково-практичним завданням.

Можливості формування та успішної реалізації стратегії управління персоналом підприємства визначаються сукупністю наявних та потенційних професійних та особистісних якостей, інтелектуальних і творчих здібностей персоналу, які визначають спроможність персоналу до трудової активності та складають кадровий потенціал підприємства. Таким чином, головним результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства має бути формування та ефективне використання його кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Істотний внесок у розробку теорії і методології управління персоналом здійснили роботи таких вітчизняних та зарубіжних учених, як Д. Богиня, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, В. Дятлов, Г. Десслер, А. Єгоршин, Г. Завиновська, Л. Карташова, А. Кібанов, А. Колот, А. Маслоу, Ю. Одегов, І. Попова, М. Семикіна, Н. Тарнавська, А. Ткаченко, Є. Уткін, С. Шекшня, Г. Щьокін та ін.

Значний внесок у розвиток методології стратегічного управління та проблем, які пов'язані з удосконаленням стратегії підприємства, зробили такі вчені-економісти, як І. Ансофф, О. Виханський, А. Градов, Ф. Котлер, У. Кинг, Д. Клиланд, М. Лепа, М. Мескон, Х. Мінцберг, Г. Осовська, Ю. Портер, А. Шеремет, З. Шершньова та інші. Проблема стратегічного управління персоналом розглядається в працях таких авторів, як Т. Білорус, Н. Гавкалова, О. Громова, Г. Зайцев, Л. Карташова, А. Кібанов, Г. Лич, В. Маслов, О. Пешко, О. Скібіцький, Є. Уткін, С. Файбушевич, Г. Щьокін та ін.

Мета дослідження. Метою статті є розвиток науково-методичних основ та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення управління персо-

налом підприємств, що визначає умови й можливості підвищення ефективності їх господарювання.

Виклад основного матеріалу. Реформування економіки України визначило нові умови і принципи функціонування суб'єктів господарювання, результати діяльності яких значною мірою залежать від використання ефективних ринкових механізмів управління та розвитку діяльності. Проте сьогодні українські підприємства характеризуються далеко не повним використанням факторів управління, які забезпечують підвищення ефективності господарювання, удосконалювання структури, впровадження новітніх технологій та сучасних методів управління.

Однією з найважливіших характеристик сучасного підприємства є взаємозв'язок із зовнішнім середовищем. А рухливість, тобто здатність змінювати загальний стан чи стан окремих перемінних із часом, – одна із характеристик зовнішнього середовища. Рухливість забезпечується динамікою різних перемінних і викликає рух і розвиток самої організації. Якщо організація хоче вижити, вона повинна рухатися в одному ритмі із зовнішнім середовищем [1].

Поняття стратегії управління персоналом підприємства ґрунтується на концептуальних засадах стратегічного управління підприємством в цілому. В найбільш широкому розумінні під стратегією управління персоналом підприємства розуміється система довгострокових цілей управління персоналом, які визначаються загальними завданнями його розвитку й ідеологією, а також вибір найбільш ефективніших шляхів їх досягнення. Стратегію управління персоналом можна подати як генеральний план дій підприємства у сфері кадрової діяльності, що визначає її форми і напрями, джерела і способи формування персоналу, які забезпечують досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства[2].

У статті під стратегією управління персоналом розуміється пріоритетний якісно і кількісно визначений напрям дій, необхідних для досягнення довгострокових цілей по створенню високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу з урахуванням стратегічних цілей розвитку підприємства і його ресурсних можливостей. Стратегія управління персоналом підприємства

дозволяє пов'язати численні аспекти управління персоналом з метою оптимізації їх впливу на персонал підприємства, в першу чергу на трудову мотивацію працівників та їх освітньо-професійні характеристики.

Основними характеристиками стратегії управління персоналом є:

- її довгостроковий характер, що пояснюється її спрямованістю на розробку і зміну психологічних установок, мотивації, структури персоналу, всієї системи управління персоналом або її окремих елементів, оскільки такі зміни є довгостроковими;
- цілі стратегії управління персоналом носять підлеглий характер по відношенню до загальної стратегії розвитку підприємства; вони повинні бути направлені на досягнення цілей економічного розвитку підприємства і не повинні суперечити їм;
- стратегія управління персоналом повинна враховувати дію чинників зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, що може спричинити за собою коректування загальної стратегії розвитку підприємства, а відповідно, і змін структури і чисельності персоналу, його навичок і кваліфікації, стилю і методів управління персоналом [4].

Стратегічний підхід до управління персоналом передбачає, перш за все, якісні зміни в сфері роботи з персоналом. Вони полягають в тому, що в рамках традиційних напрямів кадрової роботи все більше значення набувають стратегічні аспекти. Об'єднуючись із стратегічними технологіями, такі напрями роботи з персоналом, як планування потреби в персоналі, відбір, оцінка, навчання і інші, виступають як складові стратегії управління персоналом, набувають нову якість і єдину цільову спрямованість на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства.

Формування стратегії управління персоналом підприємства є найважливішою складовою частиною загальної системи стратегічного вибору підприємства, основними елементами якого є місія, стратегічні цілі, система функціональних стратегій в розрізі окремих видів діяльності, способи формування і розподілу ресурсів. При цьому стратегія управління персоналом займає підлегле місце по відношенню до інших елементів стратегічного вибору підприємства.

До основних стратегічних цілей управління персоналом слід віднести наступні:

- визначення місця й ролі підсистеми управління персоналом як невід'ємної частини загальної системи управління, яка має забезпечувати підприємство кваліфікованими кадрами в необхідній кількості;
- формування кадрової стратегії, кадрової політики та розробка «кар'єрних стратегій», які мають враховувати природу «людського ресурсу», що розвивається, змінюється не лише професійно, а й у стилі життя та праці, впливаючи на розвиток усього підприємства;
- формування системи підготовки фахівців, орієнтованих на специфіку діяльності та напрямки розвитку підприємства;
- управління персоналом як поєднання стратегічної та поточної діяльності, індивідуального та колективного впливу, комплексного розв'язання проблем оплати та дисципліни праці, захисту, безпеки та гігієни праці тощо;
- формування ефективних комунікацій, що базуються на позитивних стосунках як всередині підприємства, так і за його межами;
- оформлення необхідних документів, що відбивають найм, просування, звільнення кадрів, згідно з вимогами державної звітності;
- формування системи планів і програм розвитку персоналу підприємства, що сприяє кращому розв'язанню поточних проблем [6].

Важливим стратегічним інструментом формування стратегії управління персоналом підприємства є маркетинг персоналу. Під маркетингом персоналу слід розуміти діяльність, яка на підставі маркетингових досліджень ринку праці дозволяє визначити шляхи та джерела задоволення потреби підприємства у конкурентноздатному трудовому потенціалі. Головне значення маркетингу персоналу полягає в тому, що на підставі дослідження ринку праці він дозволяє чітко визначити вимоги до персоналу, його потреби в процесі професійної діяльності та забезпечити задоволення цих вимог і потреб більш ефективними, ніж у конкурентів, способами.

Стратегія управління персоналом підприємства повинна сприяти посиленню можливостей підприємства (в області персоналу) протистояти конкурентам

на відповідному ринку, ефективному використанню сильних сторін підприємства у зовнішньому оточенні; розширенню конкурентних переваг організації за рахунок створення умов для розвитку і ефективного використання кадрового потенціалу, формуванню кваліфікованого, компетентного персоналу; більш повному розкриттю здібностей персоналу до творчого, інноваційного розвитку для досягнення як цілей підприємства, так і особистих цілей його персоналу [9].

Висновки. Стратегічне управління підприємством є динамічним процесом, розвиток якого відбувається відповідно до зміни чинників зовнішнього середовища та до виникнення нових умов досягнення конкурентоспроможності підприємства. На сьогоднішній день процес стратегічного управління підприємством не є завершеним, у зв'язку з чим виникають нові підходи, методологія, методичний інструментарій та об'єкти стратегічного управління підприємством. До одного з таких об'єктів стратегічного управління відноситься персонал підприємства.

Стратегічний підхід до управління персоналом передбачає, перш за все, якісні зміни в сфері роботи з персоналом. Вони полягають в тому, що в рамках традиційних напрямів кадрової роботи все більше значення набувають стратегічні аспекти. Об'єднуючись із стратегічними технологіями, такі напрями роботи з персоналом, як планування потреби в персоналі, відбір, оцінка, навчання і інші, виступають як складові стратегії управління персоналом, набувають нову якість і єдиною цільовою спрямованістю на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі управління трудовими ресурсами / Д.П. Богиня // Проблеми формування ринкової економіки : наук. зб. – К. : КНЕУ, 2011. – 628 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання – прес, 2008. – 313 с.
3. Герасимчук В.І. Проблеми трансформації зайнятості ринку праці України (методологія, аналіз вдосконалення) / В.І. Герасимчук. – К. : Вид-во ТОВ «ПРИНТ ЕКСПРЕСС», 2012. – 503 с.
4. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства : монографія / М.С. Дороніна. – Харків : ХДЕУ, 2014. – 432 с.

5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
6. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 240 с.
7. Данилюк А.І. Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом / А.І. Данилюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – Т.1. – №3. – С.112-115.
8. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №54. – С.54-59.
9. Кравець І.М. Управління формуванням та використанням трудового потенціалу регіону як основа розвитку соціально-трудових відносин / І.М. Кравець // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – Т.2. – №3. – С.125-129.
10. Лич Г.В. Стратегія управління трудовими ресурсами підприємства / Г.В. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №4(35). – С. 53-56.

Секція №3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

УДК330.322.1

*Ю. О. Бойчук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. С. Олійник, к.е.н., старший викладач

ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА ПРИРОДА ВЕНЧУРНОЇ ІНДУСТРІЇ

Постановка проблеми. У сучасному світі одним із ефективних механізмів впровадження високотехнологічних інноваційних проєктів є венчурне підприємництво. За умов інтенсивного науково-технічного розвитку і приватні підприємці, які безпосередньо є ініціаторами нових проєктів, і великі промислові компанії, і держава чітко усвідомлюють, що відмова від інвестування в інноваційну сферу призведе до значного уповільнення соціально-економічного розвитку. Тому слід створювати такі економічні механізми, які б, з одного боку, сприяли впровадженню у виробництво новітніх досягнень НТП, а з іншого боку, дозволили б звести до мінімуму фінансовий ризик окремих інвесторів. На сьогодні таким ефективним механізмом, як це підтверджує світова практика, є венчурне підприємництво.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Даною проблематикою займалися такі відомі вітчизняні та зарубіжні дослідники, як: Азеєв А.А., Антонюк Л.Л., Аренс У.Ф., Артамонов Г.Т., Бланк І.А., Бове К., Бузова Н.Н., Матієнко В.М., Микитюк О.П., Москвін С., Наумець І., Щукін О.І. та інші.

Формування цілей статті. Метою написання даної статті є аналіз становлення та розвитку венчурного підприємництва.

Виклад основного матеріалу. Передумовою зародження венчурного бізнесу стала активізація приватного інвестування в США на початку ХХ сто-

річчя. Тогочасним венчуруванням – ризиковим інвестуванням, займалися переважно заможні американські родини та окремі індивіди. Першими венчурними інвесторами вважаються родини Волленбергів, Вандербілтів, Вітні, Рокфеллерів та Варбюрів.

Становлення венчурного інвестування в сучасному розумінні відбувається із заснуванням у 1946 році двох перших венчурних компаній – «Американської корпорації досліджень і розвитку» (ARDC) та «Вітні і компанія» (J.H. Whitney&Company) [1].

Венчурна індустрія зародилася у США при активній державній підтримці у 50-х роках минулого сторіччя. 1958 року Конгрес ухвалив рішення про початок реалізації програми SBIC (SmallBusinessInvestmentCompany). В рамках цієї програми уряд США надавав доступ до державного фінансування молодим зростаючим компаніям, за умови одночасного залучення коштів з боку приватних інвесторів у співвідношенні 2:1 або 3:1 (тобто дві або три частини капіталу повинні бути з приватних джерел) [2].

Лише 1978 року венчурна індустрія пережила перший бум – отримавши зростання загального обсягу доходів від капіталовкладень до 750 млн. доларів. Перші помітні успіхи венчурної індустрії кінця 1970-х стали поштовхом до масштабної проліферації венчурних інвестиційних фондів. 1983 року відбувся черговий бум венчурного бізнесу – вперше за всю історію США загальна кількість первинних розміщень акцій перевищила 100. Наступний бум припадає на 1990-ті – період активного розвитку Інтернет-індустрії, а подальше її становлення відбувалося на тлі бурхливого розвитку комп'ютерних технологій, мобільного зв'язку та IT-сектору.

Вирішальну роль у розвитку американської венчурної індустрії відіграла, передусім, активна державна підтримка у вигляді заснування програми SBIC, за якою, лише 2013 року, було надано фінансування, обсягом понад 3,5 млрд. доларів для більше, ніж 1600 малих підприємств на території Сполучених Штатів, а також створено цими підприємствами понад 217 тис. робочих місць.

На сьогодні, європейський венчурний бізнес характеризується значними масштабами та стабільним приростом кількості венчурних компаній. Так, за да-

ними Європейської асоціації венчурного капіталу (EVCF), на початок 2014 року, питома вага венчурних інвестицій в загальному обсязі залучених активів по групах європейських країн становила: Сполучене Королівство та Ірландія – 14,6%; Франція та країни Бенілюксу – 46,7%; Німеччина, Австрія, Швейцарія – 6,7%; Центральна і Східна Європа – 1,3%, а європейська венчурна індустрія вартувала загалом понад 555 млрд. євро. Помітно, що значний обсяг інвестицій припадає на пенсійні та страхові фонди і компанії – 40% і 22% відповідно [1].

Таким чином, індустрія венчурного інвестування займає важливу позицію в комплексі заходів з переходу держави на модель інноваційного розвитку та підвищення конкурентоспроможності на світових ринках капіталу, оскільки сприяє стимулюванню економіки шляхом активного інвестування та підтримки бізнесу з високим потенціалом росту в існуючих і новостворюваних секторах промисловості та сфері послуг.

Дослідивши історію становлення венчурного підприємництва, доцільним буде визначення його економічної сутності. Інноваційне підприємництво вимагає великих витрат, які далеко не завжди виправдовуються. Світовий досвід свідчить, що далеко не всі інноваційні ідеї втілюються на практиці. Причинами цього є помилки в обґрунтуванні, недостатньо «чисті» результати експериментів, недостатність коштів для розвитку виробництва, тривалі строки інноваційного процесу, які приводять до старіння нововведень тощо. В останні роки інноваційною діяльністю найбільш активно займаються невеликі фірми, що отримали назву венчурних (ризикових) [3, с.10].

Велика частина вчених визначають венчурне підприємництво як ризикову діяльність, у процесі якої створюються і впроваджуються у виробництво нові товари, технології, послуги та фірма проникає у нову для неї сферу діяльності.

Є. Рузавіна і Н. Шеховцова розглядають венчурне підприємництво як засіб оволодіння сучасним науково-технічним процесом [5].

А.М. Поручник і Л.Л. Антонюк стверджують, що венчурне підприємництво виконує «функцію локомотиву, здатного рухати вперед економіку країни і забезпечити її конкурентоспроможність у ряді головних галузей економіки» [4].

Отже, венчурне підприємництво має особливе значення в процесах створення ефективної і конкурентоспроможної сучасної економіки.

Висновки і пропозиції. Дослідивши історію становлення венчурної індустрії, то можна стверджувати, що венчурне підприємництво зародилася у США при активній державній підтримці у 50-х роках минулого сторіччя. На основі аналізу понять «венчурне підприємництво» найдоцільнішим можна вважати таке визначення: венчурне підприємство – це самостійний суб'єкт господарської діяльності, що працює у сферах наукових досліджень, розробок, упровадження інновацій, організація яких пов'язана з підвищеним ризиком.

Список використаних джерел:

1. Єрешко Ю.О. Венчурне інвестування: становлення та світовий досвід / Ю.О. Єрешко // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2014. – №10. – С. 429-433.
2. Зюкова М.М. Історія становлення венчурної індустрії в світі / М.М. Зюкова // Українська асоціація інвестиційного бізнесу. – 2011. – №4. – С. 45-47.
3. Петухова О.М. Інвестування : навч. посіб. / О.М. Петухова. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 336 с.
4. Поручник А.М. Венчурний капітал: зарубіжний досвід та проблеми становлення в Україні / А.М. Поручник, Л.Л. Антонюк. – К., 2000. – С. 46-50.
5. Рузавина Е. Венчурный капитал и инновации / Е. Рузавина, Н. Шеховцева // Рос. экон. журн. – М. – 1992. – №7. – С. 100-108.

УДК 331.108

***В. В. Боцюн**, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

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

УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЯК ЗАПОРУКА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Вступ. Сучасні умови розвитку ринкової економіки вимагають трансформації виробничих функцій, впровадження новітніх технологій в виробничі процеси, а перш за все перебудови управлінської діяльності. Оскільки управління

виступає збудником усіх виробничих процесів починаючи з планування та закінчуючи контролем і на сьогодні склалася така ситуація яка потребує проведення необхідних змін в системі управління, приведення її до вимог ринкової економіки та розв'язання нових задач. Так як зміна зовнішнього середовища позначилася на внутрішніх підсистемах і механізмах функціонування підприємства, змінилася традиційна схема розподілу повноважень і відповідальності. Особливого розгляду потребує удосконалення структури управління оскільки вона являється основною складовою управління в цілому. Підтвердженням цього виступає господарська практика підприємств агропромислового сектору.

Результати досліджень: Зміна організаційно-правової форми підприємств, розпаювання та переведення їх на акціонерні, господарства – не здійснила істотних змін в внутрішньо структурному управлінні, склалась важка ситуація в промисловому секторі, а особливо в тих підприємствах галузі те непрофесійний, некваліфікований непристосований до нових умов господарювання управлінський персонал, з нечітко встановленими планами подальшої діяльності, Керівництва як правило обмежується одним максимум двома роками, це спричиняє загострення проблем короткострокового управління підприємством, що призводить до ситуації коли головна увага приділяє короткостроковим результатам, що, природно, обмежує горизонт стратегічних рішень. Зміна організаційної структури має формальний характер, нечітким є повноваження та відповідальність керівництва, перевантаженість оперативною діяльністю вищої ланки управління підприємством, нерегульовані відносини керівників та пайовиків. Даний стан вимагає впровадження реального контролю власника на фінансово-господарську діяльність підприємства. В більшості випадків підприємства очолюють керівники з недостатнім рівнем освіти, або без фахового рівня підготовки, без практики в управлінській діяльності. В результаті цього керівник не має навиків по створенню певної управлінської команди, виробленню навиків керівника що до управління підприємством не достатньо компетентний в структурі управління. В більшості підприємств існує розбалансованість між відповідністю існуючих систем управління за рівнем їх розвитком і адаптованості

до вимог постійно змінного зовнішнього і внутрішнього середовища. Водночас зміна форм власності розширює спектр управлінської діяльності пов'язана з виконанням маркетингових, фінансових питань. створюються служби маркетингу які займаються рекламою та збутом готової продукції і не мають реального впливу на виробництво. Підвищується вагомість фінансової діяльності, в ряді підприємств першими заступниками стають керівники фінансових відділів, основний акцент уваги яких фінансова доцільність та фінансовий результат без врахування соціальних та частини господарських питань. Крім того, основні зусилля керівника в багатьох випадках спрямовані на ухилення від приватизації, при неминучості увага направлялась на формування великого пакету акцій у своїх руках. Масова приватизація призвела до розпорошення власності серед дрібних акціонерів що в призводить до втрати реального управління власниками, через неможливість об'єднання інтересів великої кількості пайовиків і результат – банкрутство підприємства, або перехід власності в одні руки, як правило керівництва підприємства з одночасною втратою соціальної сфери діяльності яка не приносить прямих прибутків.

Вихід підприємства з кризового стану вимагає розробки стратегії антикризового управління, які неможливо реалізувати, не здійснивши перехід до іншого виду менеджменту з врахуванням структури управління прийняття управлінських рішень в нових умовах оточуючого середовища. Процес управління дає можливість розглянути послідовне виконання певних стадій управління в логічні послідовності з дотриманням встановлених норм та правил оскільки він, як і процес виробництва, відбувається постійно, починаючи з постановки цілі, завдання і закінчується виконанням цих завдань, досягненням певного результату.

Здійснення ефективної структури управління вимагає високої професійної підготовки, належного рівня культури управлінської діяльності, вміння та навиків керівника як суб'єкта управління. Це передбачає наявність знань, вмінь, волі, професійної підготовки, кваліфікації, управлінських навичок, трудового досвіду, загальної культури та культури праці, соціально-

психологічний якостей, виховання та освіти, здоров'я та працездатності, усі ці фактори стають визначальними умовами успішного перетворення. А технологія дає можливість виявити, використати і розвинути приховані можливості підприємства, що дасть змогу значно покращити не тільки менеджмент в цілому, а і поліпшити загальноекономічну ситуацію на підприємстві. Використання даної структури управління можливе на інших підприємствах подібного типу та подібної спеціалізації, що в свою чергу дасть можливість покращити діяльність підприємства та удосконалити саму структуру управління та її процес створення, тому що для кожного підприємства враховуючи загальне, потрібно враховувати індивідуальні можливості, особливості діяльності встановлений психологічний клімат на підприємстві та інше. Передання структури управління дасть змогу частково покрити недостатній рівень підготовки спеціалістів управлінської галузі, знизити ризики управлінської діяльності, автоматизувати ряд етапів управління, обмежити інформаційні потоки, забезпечити оптимальність прийняття управлінських рішень.

Список використаних джерел:

1. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством : навчальний посібник / В.О. Васеленко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 428 с.
2. Гудзинский О.Д. Державна політика інноваційного розвитку економіки / О.Д. Гудзинський // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – №18. – С. 98-102.
3. Контроль в системі стратегічного управління підприємствами (теоретико-методологічні аспекти) : монографія / [О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, М.М. Аксентюк, О.С. Пилепенко]. – К. : Аграр Медіа, 2011. – 325 с.

Л. С. Головата, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: О. О. Мельяченко, викладач

ЗНАННЄВА ЕКОНОМІКА ЯК СУЧАСНА ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ

Перехід від індустріальної епохи до постіндустріальної або інформаційної епохи пов'язаний зі змінами статусу знань, а також з універсалізацією технологій. Ці процеси нерозривно пов'язані з економікою та системою освіти.

Людину все життя супроводжують два процеси – навчання і праця, взаємозв'язок між якими визначається організаційною складовою. Організація навчання і праці еволюціонує з часом та відображає деякі об'єктивні зміни, що відбуваються в людському суспільстві. Результатом навчання і праці є знання, яке матеріалізується в продукті.

Якщо знання не матеріалізуються, не перетворюються в технології, то одного разу отримавши, людина втрачає їх і доводиться «винаходити велосипед». Тобто, для того, щоб знання стало або залишалось вмінням, а потім не втрачалось, воно має бути: – актуальним; – реалізованим; – загальнодоступним [1, с.47].

Якщо розрізнити знання і технологію його реалізації, то частка знання (за рахунок зменшення значення технології) у вартості сучасної продукції зростає. Можна відмітити, що інформаційна складова ніколи не мала нульової вартості, бо немає продукції, що не несе корисної інформації.

Знання присутні і закладаються не лише в продукт або технологію, але й в організацію підприємства та інші структури. З цієї причини вартість структурної складової підприємства зростає за рахунок зменшення речової частки.

Виділяють три основні ери еволюції знання:

- ера просвіти (отримання знання з метою освіти, віднайдення мудрості і розуміння навколишнього середовища);
- індустріальна ера (знання стали основою для винайдення нових технологій, почали застосовуватися для виробництва товарів);
- ера знання [2, с.58].

В першу еру освіта і праця – два роз'єднаних в просторі і часі діяства. Отримання освіти – підготовка до трудової діяльності. Отримане знання часто сприймалися як непотрібне, зайве або недостатнє і дуже рідко – повне з точки зору виробництва.

Друга ера характерна тим, що галузі застосування цих підходів до отримання знання розширилися настільки, що стали стикатися і навіть взаємно проникати одна в одну. Навчання розглядається як послуга, а спеціаліст – як товар. Навчання розглядається в поняттях праці. Освітні стандарти фактично стають специфікацією товару – спеціаліст.

Третя ера – ера прозоріння: все, з чим ми мали або маємо справу з приводу управління і, як здавалося, виробництва – це показники, інформація і знання. Проте, це розуміння стало слідством накопичення знання. А накопичення можливе лише там, де є ефективні способи збереження, передачі й обробки знання.

В цей час, коли у відповідь на зростання інформаційних потоків виробництво втрачає свою організаційну та фізичну ваговитість, стає зрозумілим, що актуальні знання є головним ресурсом подальшого розвитку не тільки і не стільки виробництва, але цивілізації в цілому. Розвиток виробництва і пов'язаної з ним діяльності показав: центр ваги в трудових відносинах швидко зміщується від ручної праці до праці інтелектуальної, до працівників знання, тобто тих, хто створює нове знання і активно його використовує [3, с.88].

Типова бізнес-одиниця буде засновуватися на знаннях і, в основному, складатися із спеціалістів, які спрямовують і контролюють свою роботу через впорядкований зв'язок з колегами, клієнтами, офісом. Тому підприємство стане тим, що називають інформаційноємкою організацією.

Успіх корпорації сьогодні більше залежить від її інтелектуальних і системних можливостей, ніж від фізичних активів. І тому управління людським інтелектом і перетворення його на корисні продукти та послуги стає найважливішою навичкою керівника.

Зближення цілей і завдань (нехай навіть в чомусь ідеологічно по-різному орієнтованих соціально-економічних систем) по оптимізації та підвищенню

ефективності системи навчання на базі нових підходів та технологій відображає того факт, що навчання все глибше інтегрує з виробничою сферою, перетворюючись з найважливішого фактора прогресу у провідний вид діяльності. Не розуміння цього факту згубне для сучасного суспільства.

З найдавніших часів основною ланкою виробництва і застосування знання була людина. Вираз «управляти знаннями» можна трактувати дwoяко:

- управляти виробництвом (або іншою діяльністю) за допомогою знань;
- управляти процесом виробництва і реалізації знань, тобто, управляти не технологічними процесами, не людьми, не машинами, а знаннями, як об'єктом управління.

Оскільки управління без інформації (знань) неможливе взагалі, то управління знаннями в широкому розумінні включає обидні трактовки. Тобто, управління знаннями у вузькому розумінні не замінює управління технологічними процесами, а доповнює, з часом набуваючи чільного значення [4, с.207].

Отже, накопичені в результаті еволюційного розвитку теорії і практики менеджменту підходи дозволяють зробити висновок про знаннєву парадигму сучасного управління, тобто визначити знання як мету і засіб управління.

Узагальнення передового світового досвіду формування і реалізації економічної політики на базі концепції знаннєвої економіки повинні стати орієнтирами і для України при формуванні стратегії її економічного розвитку на найближче десятиріччя.

Список використаних джерел:

1. Джанетто К. Управление знаниями. Руководство по разработке и внедрению корпоративной стратегии управления знаниями / К. Джанетто, Э. Уилер ; пер. с англ. Е.М. Пестеревой. – М. : Добрая книга, 2005.
2. Булатова Р.М. Современная парадигма управления: знание – цель и средство управления / Р.М. Булатова. – Ж. : Молодой ученый, 2011. – Т.1.
3. Маркова В.Д. Стратегический менеджмент: Курс лекций / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : Сибирское соглашение, 2001.
4. Виханский О.С. Стратегическое управление : учебник / О.С. Виханский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Гардарики, 1999.

*М. А. Євтушенко, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О.С. Олійник, к.е.н., ст. викладач

СТИМУЛЮВАННЯ ТА МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Важливою проблемою сучасного етапу розвитку економіки України є мотивація та вдосконалення управління інноваціями в організаціях. Тільки на цій основі можна досягти макроекономічної стабілізації і забезпечити економічний зріст.

Значимість проблеми зростає з урахуванням сучасного стану економіки України, що характеризується кризовими явищами, низькою конкурентоспроможністю, недостатнім сприйняттям підприємствами нововведень. Одною з причин становища, що утворилося, є недостатня увага державних органів протягом тривалого періоду часу до проблем інноваційної діяльності. На низькому рівні знаходиться використання прогресивних технологій у більшості галузей економіки, що призводить до науково-технічного відставання від розвинутих країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам стимулювання та мотивації інноваційної діяльності присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених: П.Н. Завліна, А.І. Пригожина, А.Г. Загороднього, С.М. Ілляшенка, А.К. Казанцева, М.К. Коноваленко, В.Г. Мединського, П.Г. Перерви, С.Ф. Покропивного, З.Л. Рум'янцевої, М.О. Саломатіна, В.М. Тимофєєва, Л.Г. Шаршукової, А.І. Яковлева та ін.

Мета статті – теоретичне обґрунтування і розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення підприємства шляхом мотивації та стимулювання інноваційної діяльності, підвищення її ефективності.

Виклад основного матеріалу. Під терміном «інноваційна діяльність» ряд учених вбачає діяльність, спрямовану на пошук можливостей інтенсифікації виробництва та задоволення суспільних потреб у конкурентоспроможних

товарах і послугах завдяки використанню науково-технічного та інтелектуального потенціалу [1, с.258].

В сучасних умовах розвиток країни залежить від рівня розвитку інноваційної діяльності, тому впровадження інновацій є головним чинником успіху підприємства, який впливає і на розвиток країни загалом.

Слід зазначити, що для здійснення безперервного та ефективного інноваційного процесу підприємство повинно проводити різносторонню політику нововведень, тому що інновації є результатом комплексу заходів наукового, організаційного, економічного, фінансового, технічного та іншого спрямування. Ці всі заходи мають бути взаємопов'язаними та своєчасно реалізованими, що забезпечить високий рівень отриманих результатів [2, с.80].

В Україні основними проблемами інноваційного розвитку є:

- 1) відсутність реальних механізмів об'єднання наявних ресурсів, їх концентрації на найбільш значних та перспективних напрямках розвитку;
- 2) немає залежності між збільшенням обсягу продажу приватними компаніями і зростанням фінансування здійснюваних ними досліджень і розробок;
- 3) інноваційна політика не має чіткої спрямованості у вирішення конкретних економічних проблем [3, с.68].

Для мотивації та стимулювання інноваційної діяльності в Україні слід вживати такі заходи:

- розробку і запровадження механізму надання пільг підприємствам, які впроваджують і реалізують інноваційну продукцію;
- поширення практики надання інноваційним підприємствам середньострокових кредитів зі знижкою кредитної ставки;
- звільнення від оподаткування тієї частини прибутку, який спрямовується підприємствами та приватними особами до інноваційних фондів та інших фондів технологічного розвитку і реконструкції виробництва;
- створення спеціалізованих інноваційних банків довгострокового кредитування з наданням відповідних пільг;
- запровадження механізмів державного страхування кредитів, виданих малим підприємствам, що розробляють та впроваджують інноваційну високотехнологічну продукцію.

Висновки дослідження. Розвиток ринкових відносин в Україні сприяє формуванню переважної орієнтації вітчизняних суб'єктів господарювання на економічні результати своєї діяльності. Саме це прагнення значною мірою визначає їхню інноваційну активність. У цьому зв'язку істотне підвищення інноваційної діяльності може бути забезпечено тільки за допомогою цілеспрямованої мотивації суб'єктів господарювання до здійснення інноваційної діяльності, що забезпечує можливість одержання надприбутку (або максимізації розміру прибутку, що знімається з одиниці інвестованого капіталу) за допомогою успішного використання різного роду "нових комбінацій" інновацій.

Список використаних джерел:

1. Загородній А.Г. Фінансово-економічний словник / А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк. – К. : Знання, 2007. – 1027 с.
2. Оганесян М.Г. Удосконалення мотиваційного механізму інноваційної діяльності підприємства / М.Г. Оганесян // Управління розвитком. – 2014. – №7. – С. 79-81.
3. Кіктенко О.В. Формування передумов реалізації переваг інноваційної діяльності / О.В. Кіктенко // Економіка і держава. – 2007. – №3 – С. 67-70.

УДК 657.631

***В. І. Нагірняк**, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

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

РОЛЬ І ЗАВДАННЯ РЕВЕЗІЙНОЇ КОМІСІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми. Роль ревізій на сьогоднішній день є досить важливою складовою для підприємства. При переході до ринкової економіки, приватизації державних підприємств, яке ґрунтується на принципі персоніфікації власності (паюванні), підвищується роль внутрішньогосподарського контролю і ревізійних комісій. Оскільки в нових підприємствах сфера державного контролю значно звужується, центр ваги переноситься на самоконтроль і взаємний контроль виробничих підрозділів, підприємств та організацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оскільки дане явище є однією з найважливіших проблем будь-якого підприємства, то й до її вирішення зверталася велика кількість зарубіжних та українських науковців, зокрема: А. Мамишев, Н. Рубан, І. Стефанюк, І. Удачина, А. Чемерис, А. Саунін, С. Степашин, В. Черпанова, В. Шлейников, М. Лесечко, Ф. Бутинець, П. Германчук, Г. Атаманчук, С. Рябухін, Е. Іванова.

Метою даного дослідження є аналіз основних проблем ревізійної комісії, а також визначення напрямів та розроблення певних пропозицій щодо підвищення рівня ефективності ревізій на підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Основним завданням ревізійної комісії є контроль за дотриманням Статуту підприємства [5], роботою правління (дирекції, ради), збереженням і економним використанням майна, законності договорів і господарських операцій, правильністю визначення особистих паїв, нарахуванням дивідендів, виявлення резервів збільшення обсягів виробництва, поліпшення якості продукції та ін.

Ревізійні комісії є виборними органами підприємств із колективною власністю: колективних сільськогосподарських підприємств, акціонерних товариств, спілок, кооперативів, асоціацій кооперативів, міжгосподарських підприємств і організацій, спільних підприємств, фірм та ін. Порядок виборів, обов'язки і права ревізійних комісій визначають у статутах цих підприємств, а також у положеннях і рекомендаціях про роботу ревізійних комісій.

Ревізійну комісію обирають на загальних зборах трудових колективів строком на 3-5 років відкритим або таємним голосуванням, її формують із числа спеціалістів і висококваліфікованих працівників, зайнятих у різних галузях виробництва. Кількісний склад рекомендують визначати залежно від розмірів та спеціалізації підприємства, який остаточно визначають на зборах трудових колективів. На практиці кількість членів ревізійної комісії переважно становить 3-7 чол. [1].

Ревізійна комісія на засіданні зі свого складу обирає голову. За рішенням зборів голова ревізійної комісії може бути звільнений від основної роботи на строк його повноважень і введений у штат адміністративно-управлінського пер-

соналу. Проте найчастіше голова не звільняється від основної роботи і працює на громадських засадах, за винятком днів, в які він проводить ревізії та перевірки виробничо-фінансової діяльності підприємства згідно з планом-графіком. За такий період робота оплачується, це стосується і членів ревізійної комісії.

До ревізійної комісії можуть, бути обрані лише члени даного підприємства чи організації, які не є членами правління підприємства, їх близькими родичами, касирами, комірниками та іншими особами, службова діяльність яких підлягає перевірці ревізійною комісією. Голова і члени комісії, які не виправдали довіри, трудових колективів, можуть бути відкликані достроково за рішенням загальних зборів (зборів уповноважених) трудових колективів. Ревізійна комісія підзвітна загальним зборам (зборам уповноважених), вона незалежна від правління і окремих службових осіб.

На засіданні ревізійної комісії розподіляють обов'язки між її членами переважно за галузево-виробничим принципом і оформляють протоколом. Наявність у складі комісії фахівців різного профілю дозволяє проводити комплексні ревізії і перевірки, охоплювати перевітками та спостереженнями всі галузі й виробничі підрозділи, що позитивно впливає на ефективність контролю [3].

Основними завданнями ревізійної комісії є:

- 1) контроль за дотриманням Статуту підприємства, Правил внутрішнього розпорядку;
- 2) збереженням матеріальних цінностей;
- 3) законністю господарських операцій;
- 4) економним витрачанням сировини і матеріалів, енергетичних ресурсів;
- 5) якістю робіт;
- 6) експлуатацією техніки та ін.

Ревізійна комісія повинна систематично перевіряти дотримання Положення про оплату праці на даному підприємстві, правильність застосування норм, розцінок, тарифів, нарахування премій, дивідендів та інших винагород [1]. На неї покладаються обов'язки контролю за виконанням рішень зборів трудових колективів (зборів уповноважених), своєчасністю розгляду правлін-

ням (дирекцією) пропозицій, скарг, заяв працівників. Ревізійна комісія зобов'язана перевіряти витрачання коштів та іншого майна за цільовим призначенням, дотримання розрахункової дисципліни, виявляти зловживання, крадіжки, непродуктивні витрати, втрати і псування майна, продукції, а також контролювати правильність ведення обліку та звітності, з'ясовувати причини порушень, недоліків на різних ділянках роботи, визначати вину конкретних осіб, розмір матеріального збитку та вимагати його відшкодування.

Ревізійна комісія повинна робити висновки по річному звіту і доповідати на зборах про результати ревізій і перевірок [2].

Вона працює за планом, який складають на рік з поквартальною розбивкою. У планах передбачається проведення ревізій не менш як два рази на рік і щоквартальних тематичних перевірок окремих виробничих підрозділів, служб і ділянок роботи. При необхідності або за вимогою трудових колективів можуть здійснюватися непланові ревізії і перевірки. Плани затверджують на засіданнях ревізійної комісії, де також обговорюють результати перевірок і ревізій по актах та довідках, затверджують акти. Засідання рекомендується проводити не рідше одного разу на квартал [3].

Для виконання покладених на ревізійну комісію обов'язків їй надаються відповідні права, зокрема: перевіряти наявність і збереження майна, продукції, техніки, коштів, худоби; проводити інвентаризації матеріальних цінностей і розрахунків; вимагати для перевірки необхідні документи, звіти, плани тощо; залучати до проведення ревізій і перевірок спеціалістів свого підприємства або інших органів; брати участь у перевірках і ревізіях, які здійснюють органи відомчого контролю; вносити пропозиції на розгляд зборів або правління підприємства за результатами ревізій і перевірок, бути присутніми на засіданнях правління з правом дорадчого голосу; при виявленні нестач, зловживань вимагати через правління підприємства вжиття заходів по відшкодуванню матеріального збитку та притягненню винних осіб до відповідальності, приймати скарги, заяви від працівників підприємств на неправильні (незаконні) дії членів правління та посадових осіб, повідомляти про це правління, збори і через них приймати відповідні рішення.

Результати ревізії оформляють актом, який затверджують на зборах уповноважених. Голові і членам ревізійної комісії за проведення перевірок і ревізій нараховують оплату праці на підставі акту ревізії, табеля обліку робочого часу. Кількість ревізій і перевірок та затрати часу на їх проведення встановлюють на зборах уповноважених. Порядок і умови оплати праці членів ревізійних комісій визначають у Положенні про оплату праці [3].

Внутрішньогосподарський контроль – важлива складова частина системи економічного контролю. Його здійснюють керівництво підприємства, керівники структурних підрозділів, функціональні служби (відділи), спеціальні підрозділи контролю (ревізійна комісія), громадські організації. Цей контроль є найбільш оперативним і ефективним. Він активно впливає на хід виробничого процесу та його результати, ведеться систематично, безперервно, на всіх ділянках виробничо-фінансової діяльності, охоплює всі сторони роботи підприємства. Цим внутрішньогосподарський контроль відрізняється від зовнішнього. Проблема лише в тому, що не завжди його можливості реалізуються. Низька культура виробничих відносин, слабо розвинутий ринок товарів і послуг, невідпрацьована система оплати праці та матеріального стимулювання, низький рівень матеріального забезпечення окремих категорій працівників та інші об'єктивні і суб'єктивні фактори зумовлюють масові порушення та зловживання службових і матеріально відповідальних осіб.

Крім того, на ефективність внутрішньогосподарського контролю негативно впливає те, що не завжди контрольні функції чітко визначені і розподілені між функціональними службами та підрозділами, а також конкретними виконавцями. На невеликих підприємствах замість функціональних відділів обов'язки по забезпеченню технології і організації виробництва виконують окремі спеціалісти [4].

Висновки. Основними завданнями ревізійної комісії є контроль за дотриманням Статуту підприємства, роботою правління (дирекції, ради), збереженням і економічним використанням майна, законності договорів і господарських операцій, правильністю визначення особистих паїв, нарахуванням дивіде-

ндів, виявлення резервів збільшення обсягів виробництва, поліпшення якості продукції та ін. Ревізійна комісія повинна робити висновки по річному звіту і доповідати на зборах про результати ревізій і перевірок.

Список використаних джерел:

1. Звіт ревізійної комісії ПАТ «Гіпсовик» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://gipsovik.com.ua/dokumentu/act.pdf>.
2. Контрольно-ревізійна діяльність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nssmc.gov.ua/activities/controlaudit>.
3. Положення про ревізійну комісію підприємства, його структура та зміст [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1343111961800/ekonomika/-polozhennya_pro_reviziynu_komisiyu_pidpriyemstva_yogo_struktura_zmist.
4. Організація і планування контрольно-ревізійної роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mamaevacontrol.wordpress.com/2013/05/19>.
5. Статут підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gipsovik.com.ua/-dokumentu/statut.pdf>.

УДК 330.3

*В. М. Романюк, викладач, Л. Е. Маніш, викладач
Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП*

ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗА ДОПОМОГОЮ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасний бізнес все частіше характеризується скороченням часу для прийняття рішень і, отже, збільшенням попиту на пропускну здатність і повноту інформаційної системи. З початку трансформаційних процесів в економіці, пов'язаних з інформатизацією суспільства і пов'язаності, інформаційні системи стають все більш доступними і характеризуються великий вибір програмних продуктів різних видів. У зв'язку з інтенсивним розвитком хмарних технологій, які дозволяють споживачам використовувати додатки без установки і доступу до персональних файлів з будь-якого комп'ютера, що має доступ в Інтернет. Ця технологія дозволяє значно збільшити ефективність роботи бізнесу (CRM, ERP) за рахунок

централізованого управління і бухгалтерської інформації, обробки, пропускної здатності і надійності зберігання даних. Технологія Cloud являє собою загальний термін для всього, що включає в себе надання послуг хостингу через Інтернет. Ці послуги, як правило, можна розділити на три категорії: програмне забезпечення як послуга (SaaS), платформа-як-сервіс (PaaS), інфраструктура як послуга (IaaS). У моделі SaaS поставляється апаратної інфраструктури та програмного забезпечення розробника також забезпечує взаємодію з користувачем через інтерфейс порталу. SaaS в даний час дуже широкий ринок. На його базі побудовані сервіси «1С Онлайн» і «jParus». При використанні, яких немає необхідності встановлювати програмний продукт на персональному комп'ютері, з інформаційною базою може одночасно працювати всі відділи та офіси, дані зберігаються в сучасному центрі обробки даних, а також при передачі інформації через Інтернет використовуються захищені HTTPS протокол, який забезпечує надійне шифрування даних і доступ до них з будь-якої точки світу також до переваг можна віднести автоматичне отримання усіх останніх оновлень.

Отже, функціонування та управління підприємств за допомогою хмарних технологій означає створити систему, яка може ефективно класифікувати всі види діяльності компанії, забезпечити доступ до центральної бази даних для забезпечення обміну інформацією.

Список використаних джерел:

1. Вуйців М.М. Розвиток функції контролю при впровадженні інтегрованих інформаційних систем / М.М. Вуйців // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №4. – С. 266-276.
2. Гура Н.О. Бухгалтерський облік як складна інформаційна система / Н.О. Гура // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – 2011. – №130. – С. 12-15.

*Н. В. Ситар, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. С. Олійник, к.е.н., ст. викладач

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. За умов стрімкого розвитку науково-технічного прогресу своєчасне та оперативне впровадження новацій забезпечує гнучкість, маневреність, адаптивність підприємства, а також забезпечує одержання додаткових конкурентних переваг. Для забезпечення конкурентоспроможності, підприємство має постійно оновлювати продукцію та вдосконалювати виробничі процеси, що задовольнятимуть зростаючі запити споживачів. Тому інноваційна політика підприємства має передбачати послідовну цілеспрямовану комплексну інноваційну діяльність щодо зміни будь-якого із елементів підприємницької діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання інноваційного розвитку та інноваційної політики підприємства є досить актуальними і перебувають в центрі дослідження таких науковців як Н.І. Верхоглядова, В.В. Єрмолаєва, С.М. Ілляшенко, М.В. Йохна, Р.С. Квасницька, Т.С. Максимова, О.В. Новак, Л.І. Федулова та інших. Однак проведені дослідження недостатньо висвітлюють послідовність та складові формування інноваційної політики підприємства.

Мета даної статті полягає у дослідженні поняття інноваційної політики, розгляді принципів формування інноваційної політики та опрацювання методів реалізації інновацій.

Виклад основного матеріалу. Аналіз даної проблеми було б доцільно розпочати з визначення сутності інноваційної діяльності.

Інноваційна діяльність (англ. – нововведення) – це діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг.

Об'єктом інноваційної діяльності є інновація. Слід розрізняти терміни «новація» та «інновація».

Новація (лат. – оновлення, зміна) – продукт інтелектуальної діяльності людей, оформлений результат фундаментальних, прикладних та експериментальних досліджень у будь-якій сфері людської діяльності, спрямований на підвищення ефективності виконання робіт. Новації постають як відкриття, винаходи, нові або вдосконалені процеси, структури, методики, стандарти, результати маркетингових досліджень тощо.

Інновація – кінцевий результат інноваційної діяльності, що отримав втілення у вигляді введеного на ринок нового чи вдосконаленого продукту, технологічного процесу, що використовується у практичній діяльності.

Інноваційна діяльність підприємств – це не лише розв'язання технічних завдань щодо створення нового продукту, нової технології чи удосконалення наявних, а й відбір перспективних науково-технічних досягнень, своєчасне патентування винаходів, просування наукомістких товарів на ринок.

Всі інновації проходить певний життєвий цикл існування. Життєвий цикл інновацій – період від зародження ідеї, створення новинки та її практичного використання до моменту зняття з виробництва.

За своїм характером життєвий цикл інновації відповідає типовому життєвому циклу товару і проходить етапи розроблення, просування на ринок, зростання, зрілості та занепаду, які характеризуються різним співвідношенням витрат, пов'язаних з розробленням та виведенням новинки на ринок, і доходів від її продажу.

Етап розробки. Включає стадії зародження ідеї, проведення науково-дослідних дослідно-конструкторських робіт для перетворення ідеї на придатний для промислового виготовлення продукт, розроблення технології його виробництва.

Етап виведення на ринок. На цьому етапі відбуваються налагодження технологічного процесу, випуск пробної партії та її ринкова апробація, формування стратегії та каналів збуту.

Етап зростання. Період швидкого сприйняття нового товару ринком і швидкого зростання прибутків.

Етап зрілості. Характеризується уповільненням темпів збуту внаслідок придбання товару більшістю покупців. Прибуток стабілізується або зменшується у зв'язку зі зростанням витрат на його захист від конкурентів.

Етап занепаду. Різке падіння збуту і зниження прибутків. Товар знімають з виробництва.

Основні етапи інноваційного процесу на підприємстві:

- 1) генерація ідей;
- 2) розробка задуму і його попереднє оцінювання;
- 3) аналіз умов реалізації задуму і витрат на нього;
- 4) конструкторське та технологічне розроблення;
- 5) пробний маркетинг;
- 6) планування та організація процесу виробництва;
- 7) комерційна реалізація [2, с.13].

До розробки інноваційної політики підприємства висуваються вимоги, які базуються на певних принципах (рис. 1) [4].

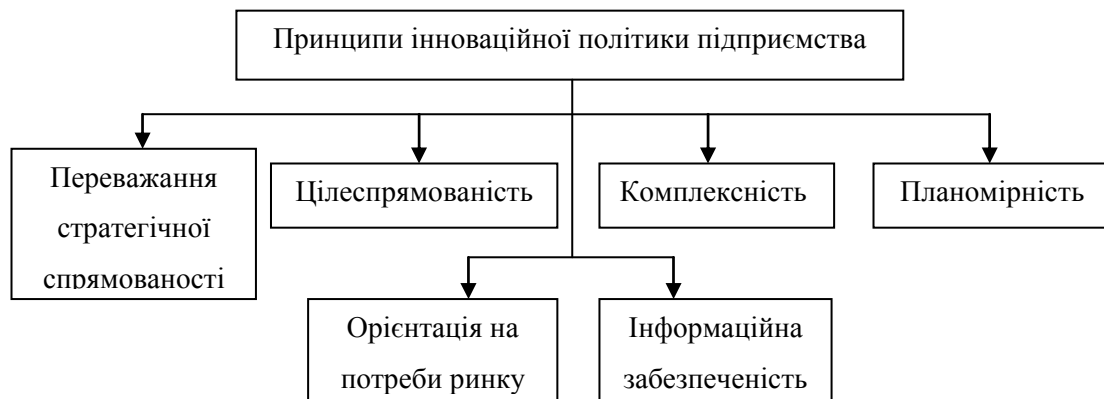


Рис. 1. Принципи інноваційної політики підприємства

Джерело: Складено автором

Формування інноваційної політики за наведеними принципами відповідає вимогам ринку, розвиває потенційні можливості підприємства, підвищує його конкурентоспроможність у довгостроковому періоді, забезпечує оптимальний розвиток усіх складових бізнесу.

Висновки дослідження. Підсумовуючи, зазначимо, що від інноваційної активності підприємства залежить його здатність задовольняти потреби споживачів, положення на ринку, конкурентоспроможність і в кінцевому підсумку фінансову стійкість, спроможність до виживання.

Також, при дослідженні інновацій важливо розглянути життєвий цикл інновацій, та основні етапи інноваційного процесу. Принципами, на яких базується розробка інноваційної політики підприємства, є переважання стратегічної спрямованості, орієнтація на потреби ринку, цілеспрямованість, комплексність, планомірність, наявність теоретичної бази.

Список використаних джерел:

1. Білозор Л.В. Методологічні підходи щодо формування інноваційної продукції : посібник / Л.В. Білозор. – К. : КНЕУ, 2010. – 143 с.
2. Васильєв О.В. Економіка і організація інноваційної діяльності: конспект лекцій / О.В. Васильєв, Н.М. Богдан. – Х. : ХНАМГ, 2010. – 100 с.
3. Захарченко В.І. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки : навч. посіб. / В.І. Захарченко, Н.М. Корсікова, М.М. Меркулов. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 448 с.
4. Рудь Н.Т. Економіка і організація інноваційної діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.lib.lntu.info/books/fb/ pesp/2012/12-40/page8>.

УДК 338:331.103

*А. В. Смолінська, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Н.А. Мазур, д.е.н., професор

ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Постановка проблеми. Робоче місце є одним з основних елементів виробничої структури підприємства і фактором організації виробничого процесу. Організацію робочого місця можна прирівняти до організованості всього підприєм-

ства, оскільки вона виступає як показник якості роботи всіх служб. Саме робоче місце є з'єднувальним ланцюжком між організаційною і виробничою структурами підприємства. В Україні основними засадами організації робочих місць є теоретичні та методологічні розробки ще періоду адміністративно-командної системи господарювання, які припускають стабільні, інертні умови діяльності.

Метою даної роботи є окреслення проблем оцінка ефективності впровадження прогресивних методів організації робочих місць з урахуванням сучасних вимог та умов господарювання.

Виклад основного матеріалу. Вихідним елементом будь-якого підприємства є робоче місце, в межах якого відбувається цілеспрямована діяльність (тобто, праця) конкретного працівника.

Робоче місце – це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання певної роботи. В сучасних виданнях можна знайти визначення робочого місця, що орієнтовані на універсальність сфери їх застосування. В роботі Д.П. Богині та О.А. Грішної робоче місце визначається як «первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності» [1, с.161]. В глосарії підручника В.С. Васильченка робоче місце визначається як «зона трудової діяльності робітника або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи» [2, с.12].

Робочі місця відрізняються одне від одного за певними ознаками. Для узагальненого уявлення про те, якими можуть бути робочі місця, потрібна їхня класифікація.

Основними ознаками класифікації можна вважати такі:

- виконувані робітником функції: робочі місця фахівців, керівників, службовців, робітників, молодшого обслуговуючого персоналу, охорони тощо;
- професійна ознака: робочі місця економіста з праці, діловода, бухгалтера тощо;
- вид виробництва: робочі місця основні і допоміжні;

- тип виробництва: робочі місця масового, одиночного та серійного виробництва;
- ступінь спеціалізації: універсальні та спеціалізовані робочі місця;
- рівень механізації: ручні, машинно-ручні, механізовані, машинні, автоматизовані й апаратурні робочі місця [3, с.45].

Робоче місце – це така структура, в якій поєднуються в єдине ціле формальні елементи організації та особисті, людські риси працівника, утворюючи систему «людина – робота».

Робоче місце і його оснащення – важливий елемент умов праці.

Умови праці – це сукупність елементів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини, задоволеність працею, а відтак і на її результати.

До будь-якого робочого місця на практиці висуваються відповідні вимоги, які можуть бути частково виражені кількісними показниками – нормами і нормативами, а деякі піддаються лише якісному опису.

Найбільшими проблемами у сфері праці та працевлаштування на робочі місця є:

- низька конкурентоспроможність молоді;
- відсутність досвіду роботи в певній галузі;
- відсутність необхідного стажу зі спеціальності.

Окрім цих даних проблем у сфері відтворення робочих місць є і такий факт, що молоді люди першими потрапляють під скорочення при реорганізації підприємств, або стають безробітними одразу після закінчення вищого навчального закладу, після здобуття освіти.

Поширені у вітчизняній практиці визначення робочого місця не повною мірою відповідають сучасним вимогам до методичної бази обліку і аналізу руху робочих місць, не повною мірою реалізують потенціал цієї категорії щодо управління працею і регулювання зайнятості. Так, проблема визначення достатніх ознак існування робочого місця, ознак створення та ліквідації робочого місця; алгоритмів для формалізації зв'язку між кількістю робочих місць і чисельністю

працівників; оцінки кількості робочих місць та впливу чинників динаміки такої кількості вирішується в межах створених визначень робочого місця лише за достатньо обмеженого переліку організаційно-технічних умов виробництва та не завжди відповідно до принципів сучасних наукових концепцій економіки праці.

Розширене відтворення робочої сили проявляється у відновленні робочої сили в процесі виробництва та умовах зайнятості. Провідну роль тут відіграє держава, адже саме вона проводить політику регулювання зайнятості, контролює ринок праці та намагається зменшити негативні наслідки безробіття, розробляючи відповідні заходи та міри. Держава намагається забезпечувати такі умови, за яких при кожному подальшому циклі розвитку покращувались би умови відновлення робочої сили – умови праці, зростання продуктивності праці, надання нових робочих місць тощо.

Формування ринку робочої сили в Україні відображає загальносвітові тенденції розвитку цього процесу. Ускладнюють ситуацію аномальний сплеск міграційних процесів як наслідок загострення міжнаціональних відносин; конверсія, скорочення армії тощо. Загроза безробіття пов'язана не з кризою надвиробництва, вичерпанням місткості ринку, а з сучасною кризою невиробництва, неузгодженістю процесів вивільнення, перерозподілу та працевлаштування робітників, тобто, з глибокими деформаціями, що мали місце в попередній економічній системі [4, с.125].

Суспільне виробництво України перенасичене робочою силою. Це означає, що з кожним роком процеси вивільнення робочої сили торкатимуться все більшої кількості людей.

Таким чином, з метою забезпечення зайнятості населення, задоволення потреб громадян в праці Кабінетом Міністрів і місцевими органами державної виконавчої влади розробляються річні та довготермінові державні й територіальні програми зайнятості населення. Ці програми спрямовані на:

- сприяння розвитку та структурній перебудові економіки, розширення сфери зайнятості за рахунок створення нових робочих місць шляхом прямого інвестування пріоритетних галузей і регіонів;

- стимулювання нових форм господарювання, наукомістких виробництв, підприємницької діяльності, розвиток малих і середніх підприємств та організацій;
- поліпшення системи відтворення робочої сили в поєднанні з розвитком робочих місць; організацію профорієнтації, перепідготовка робочих кадрів та підвищення їх кваліфікації;
- організацію оплачених громадських робіт; добровільне переселення громадян в межах України; соціальну підтримку, соціальний захист громадян, не здатних на рівних можливостях конкурувати на ринку праці;
- розробку заходів сприяння зайнятості сільського населення.

Список використаних джерел:

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник / В.С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
3. Пашуто В.П. Організація, нормування і оплата праці на підприємстві : [навч.-практ. посіб.] / В.П. Пашуто. – М. : КНО-РУС, 2005.
4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.] ; за ред. І.Л. Петрової ; НАН України ; Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2009. – 368 с.

УДК 330.3

*Д. А. Тарасюк, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. С. Олійник, к.е.н., старший викладач

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

Постановка проблеми. Практика свідчить, що лише ринкові регулятори без активного державного втручання неспроможні забезпечити інноваційне зростання. Країни інноваційні лідери зобов'язані своєму успіху значною мі-

рою ефективній інноваційній політиці, яка планується і координується на державному рівні. Важливо дослідити принципи формування та реалізації державної інноваційної політики, так як вона має забезпечити прогресивний шлях розвитку для економіки.

Аналіз досліджень і публікацій. У вітчизняній економічній літературі уже достатньо змістовно вивчались питання формування та реалізації державної інноваційної діяльності. Значний науковий внесок в розробку теоретико-методичних основ розробки та реалізації державної інноваційної політики здійснили наукові праці Гусєва В.О., Нагорняк Г.С., Андрощука Г.О. та інших науковців.

Формування цілей статті. Метою дослідження є розгляд принципів формування та реалізації державної інноваційної політики.

Виклад основного матеріалу. Державна інноваційна політика є невід'ємною частиною державної політики, що спрямовується з урахуванням відповідних пріоритетів, які встановлені органами державної влади та реалізуються за допомогою взаємопов'язаних економічних, нормативно-правових та інших механізмів державної підтримки [2, с.53].

Інноваційна політика є частиною економічної й спрямована на забезпечення ефективності інноваційної діяльності. Стратегія й механізми реалізації державної інноваційної політики, як правило, визначаються її законодавчими та урядовими структурами.

Державна інноваційна політика (ДІП) має бути функціонально пов'язаною із стратегічними цілями соціально-економічного розвитку України, а не тільки вирішувати поточні проблеми. Орієнтація ДІП на соціально-економічний розвиток передбачає створення певних передумов її запровадження, зокрема досягнення в суспільстві загальноекономічної та соціальної стабільності, а також проведення системних інституціональних реформ в економіці та її інноваційної реструктуризації. Багатофункціональне призначення ДІП зумовлено багатовимірною системою цілей, завдань політики, а також їх похідними – пріоритетами, стратегіями [3, с.220].

ДІП розробляється і здійснюється на основі [4, с.204-205]:

- інноваційних прогнозів – передбачення основних напрямів освоєння науково-технічних досягнень у виробництві в світі і в Росії в короткостроковій, середньостроковій і довгостроковій перспективі;
- інноваційної стратегії – визначення пріоритетних напрямів освоєння базисних і поліпшують інновацій в країні або регіоні на середньострокову або довгострокову перспективу;
- державних інноваційних програм – сукупності федеральних і регіональних інноваційних проектів, що забезпечують комплексне освоєння та поширення базисних інновацій та заходи щодо їх підтримки;
- інноваційних проектів – сукупності заходів, що забезпечують освоєння конкретних інновацій в оптимальні терміни з максимальним ефектом;
- інноваційних (інноваційно-венчурних) фондів, створюваних державними органами із залученням приватного та іноземного капіталу для фінансової підтримки базисних і поліпшують інновацій, особливо в сфері малого та середнього інноваційного підприємництва;
- страхування інноваційних ризиків за допомогою державних гарантій за окремими проектами, розвитку страхової та перестрахової діяльності у сфері інновацій;
- державної експертизи та реєстрації базисних і поліпшують інновацій уповноваженими на те органами.

Утвердження інноваційної моделі розвитку разом із збереженням та зміцненням науково-технологічного потенціалу визначено Законом України «Про основи національної безпеки України» пріоритетом національних інтересів України як визначальних потреб суспільства і держави, реалізація яких гарантує державний суверенітет України та її прогресивний розвиток [1, с.36].

Висновки. Отже, інноваційна політика є частиною економічної й спрямована на забезпечення ефективності інноваційної діяльності. Важливим є те, що державна інноваційна політика має бути функціонально пов'язаною зі стратегічними цілями соціально-економічного розвитку. Стратегія й механізми реалізації державної інноваційної політики, як правило, визначаються її зако-

нодавчими та урядовими структурами. На Заході державне втручання в інноваційну сферу стало нормою, і його методи постійно вдосконалюються.

Список використаних джерел:

1. Андрощук Г.О. Государственная инновационная политика / Г.О. Андрощук // Бизнес-информ. – 1997. – №1. – С. 37-40.
2. Бердашкевич А.П. Анализ нормативно-правового содержания понятий «инновационная деятельность» и «государственная инновационная политика» / А.П. Бердашкевич // Инновации. – СПб., 1999. – № 7-8. – С. 53-55.
3. Гусев В.О. Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження : [монографія] / В.О. Гусев. – Донецьк : Юго-Восток, 2011. – 624 с.
4. Нагорняк Г.С. Роль державної інноваційної політики у забезпеченні розвитку економіки України [Електронний ресурс] / Г.С. Нагорняк, Ю.В. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2012. – Вип. 1(6). – С. 202-209. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12ngsreu.pdf>.

УДК 005.951: 05.52

*І. І. Урбан, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. К. Кушнір, к.е.н., доцент кафедри

АНАЛІЗ І ОЦІНКА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ШВЕЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність теми. У сучасних умовах господарювання ефективно управління є одним із найважливіших напрямів підвищення конкурентоздатності підприємств, що займаються виробництвом і реалізацією товарів. Сьогодні для швейної промисловості характерне уповільнення темпів зростання, скорочення платоспроможного попиту, гостра конкуренція з імпортними товарами та втрата колишніх господарських зв'язків.

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 останніх досліджень і публікацій. Дослідження теоретичних основ та практичного застосування механізму конкурентоздатності підприємств знайшли своє відображення в працях вітчизняних і закордонних учених: Я.Б. Базилук, В.А. Білошапки, Г.В. Загорій, Н.М. Гаращенко, В.Л. Дикань, О.Б. Чернеги, Ф. Тейлора, А. Файоля, Р. Уотермена, Т. Пітерса, М. Портера, І. Ансоффа, У. Оучі та ін.

Формування цілей статті. Метою статті є розробка науково-обґрунтованих методичних і практичних рекомендацій з формування механізму управління конкурентоздатністю підприємств.

У процесі було зібрано дані про системи управління Кам'янець-Подільським колективним швейним підприємством. З урахуванням критеріїв розробленої методики аналізу й оцінки конкурентоздатності, проведено аналіз систем управління зазначеного підприємства за період 2013-2015 рр.

Таблиця 1

*Вихідні дані для розрахунку показників
рівня конкурентоздатності організації виробництва*

Показники	Роки		
	2013	2014	2015
Тривалість виробничого циклу $T_{вц}$, дн.	74,36	79,83	55,97
Тривалість одного обороту оборотних засобів $T_{оз}$, днів	84,5	98,55	711,75
Вартість виробленої продукції $V_{вп}$, тис. грн.	4798,8	3045,3	2473,6
Сума витрат на виробництво V_v , тис. грн.	4556,0	3056,6	226855,7
Сума прибутку від випуску продукції P_p , тис. грн.	242,8	-11,3	-212,1
Середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу $ПВП_{ср}$, чол.	97	77	67
Вартість основних виробничих фондів $ОВФ_{ср}$, тис. грн.	4871	4017,6	3741,9
Середньорічна величина матеріальних витрат $МВ_{ср}$, тис. грн.	1856,3	1287,5	1255,6

Рівень організації виробництва на К-ПКШП за період з 2013-2015 рр. знизився, при цьому відбулося скорочення тривалості виробничого циклу на підприємстві порівняно зі зниженням періоду обороту оборотних коштів. Значення останніх загальних і часткових показників рівня конкурентоздатності організації виробничого процесу погіршилися.

Зниження обсягу випуску продукції зумовлено, насамперед, низькою конкурентоздатністю за якістю продукції, що випускається, а це, у свою чергу, спричинене практично повною як моральною, так і фізичною зношеністю основного технологічного устаткування, а також труднощами, які виникають під час придбання матеріалів і сировини. Це зобов'язало керівництво фабрики відмовитися від масового виробництва продукції і перейти на систему замовлень [1, с.124].

Таблиця 2

Показники рівня конкурентоздатності організації виробничої діяльності

Показники	Роки		
	2013	2014	2015
Рівень організації виробництва $P_{ов}$	0,88	0,81	0,78
Показник виробництва обсягу продукції на 1 гр. Витрат $K_{п}$, грн.	1,05	0,99	0,92
Рівень рентабельності виробництва $P_{рв}$, %	5,33	-0,37	-7,89
Витрати на одиницю виробленої продукції $K_{вир}$, грн.	0,95	1,01	1,08
Продуктивність праці $K_{пр}$, тис. грн/чол.	49,47	39,55	36,92
Фондовіддача $K_{фв}$, грн.	0,99	0,75	0,66
Матеріаловіддача $K_{мв}$, грн.	2,59	2,37	1,97

Цей захід, у першу чергу, призвів до вимушеного скорочення кількості працівників, що позначилося на рівні виробітку 1 працівника основного виду діяльності. За період з 2013 до 2015 рр. на аналізованому підприємстві значно зросли витрати на 1 грн. випуску товарів і послуг, що зумовлено зростанням тарифів на електроенергію та послуги комунального господарства, а також використанням привізної сировини. Перебої з постачанням сировини сприяли порушенню нормального функціонування виробничого процесу на фабриці.

Опитування менеджерів К-ПКШП вказало на зв'язок між економічними, технологічними проблемами та проблемою забезпечення названого підприєм-

ства кваліфікованими управлінськими кадрами. При цьому варто відзначити, що зв'язок останньої проблеми з схильністю керівництва вдаватися до старих методів роботи не дуже тісний. Це свідчить про те, що менеджери усвідомлюють прагнення керівництва робити все можливе в силу своїх здібностей і кваліфікації, проте проблема рівня управління виробничою діяльністю стає все гострішою на аналізованому підприємстві.

Аналіз конкурентоздатності організації виробничої діяльності К-ПКШП свідчить, що в умовах нестабільного зовнішнього середовища техніко-технологічний рівень та організація виробництва не відповідають об'єктивним вимогам розвитку підприємства [3, с.67].

Проведений аналіз також дав змогу дійти висновку, що протягом 2013-2015 рр. збереглося негативне ставлення управлінських працівників досліджуваного підприємства до проведеної урядом економічної політики. У цілому аналіз рівня конкурентоздатності організації управлінської діяльності К-ПКШП показав некомпетентність і нездатність працівників системи управління успішно реалізувати наявні можливості підприємства для досягнення його конкурентоздатності.

Висновки. Підводячи підсумок, зазначимо, що в статті розглянуті теоретичні засади процесу розробки механізму управління конкурентоздатністю підприємств, яке має забезпечувати зовнішні зв'язки останніх і створювати відповідні внутрішні умови формування конкурентних переваг. Виділено такі концепції формування механізму управління (менеджменту) конкурентоздатністю підприємств: мистецтво виконання роботи, наука, вплив або тип взаємодії, функція (вид діяльності), процес, система, механізм, культура, особи, що здійснюють управління підприємством, орган або апарат управління.

Список використаних джерел:

1. Базилюк Я.Б. Конкурентоздатність національної економіки: сутність та умови забезпечення : монографія / Я.Б. Базилюк. – К. : НІСД, 2002. – 132 с.
2. Баканов М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – 3-е изд., перераб. – М. : Финансы и статистика, 1994. – 288 с.
3. Барабась Д.О. Аналіз «п'яти сил» конкуренції в українській швейній галузі / Д.О. Барабась // Маркетинг в Україні. – 2002. – №4. – С. 12-14.

4. Белобрагин В.Я. Современные проблемы территориального управления эффективностью производства и качеством продукции в условиях становления рынка / В.Я. Белобрагин. – М. : Стандарт, 1994. – 140 с.

УДК 330.11.330.34

*В. Б. Харевський, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. К. Кушнір, к.е.н., доцент кафедри

ПРАВОВІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Економічну основу ринкової економіки становлять відокремлені господарські суб'єкти як власники. Унаслідок цього кожен власник вільний і в змозі вирішувати, як і для чого використовувати ресурси, що належать йому, виробляти саме ті чи інші товари, необхідні суспільству, або об'єднуватися з іншими власниками для цієї мети [3, с.528].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато авторів розкривають питання правих основ функціонування підприємства, такі як В.А. Гужва, С.Ф. Покропивний, М.І. Шаповал, З.Е. Шершньова, Л.І. Шваб.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів правової основи функціонування Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.

Виклад основного матеріалу. Кам'янець-Подільське колективне швейне підприємство одне з небагатьох швейних підприємств України, яке має довгу історію та славні трудові традиції. Випуск продукції відмінної якості гарантує сучасне устаткування, зокрема, автомати для виготовлення кишень, технологічні лінії для волого-теплової обробки піджаків та брюк, прес для дублювання деталей одягу. Для моделювання, конструювання та виготовлення зразків підприємство має свій експериментальний цех з висококваліфікованим персоналом, який за короткий термін впроваджує у виробництво всі новинки та зміни у технологію та конструкцію виробу.

На підприємстві здійснюється 100-відсотковий контроль виробів на всіх рівнях виробництва: тканина, фурнітура, конструкція, технологія та готові вироби.

Напрямки діяльності взаємозв'язані й у сукупності характеризують ту чи іншу стратегію функціонування й розвитку підприємства, механізм його господарювання. Підприємство має діяти та господарювати в межах законодавства, що регулює всі напрямки його діяльності. З великої кількості юридичних актів визначальними є Господарський Кодекс, статут підприємства, а також узгоджений з чинним законодавством колективний договір, що регулює відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства [1, с.164].

Як і будь-яке підприємство фабрика діє на підставі власного статуту. Згідно якого Кам'янець-Подільське колективне швейне підприємство, створене на добровільних засадах рішенням конференції уповноважених представників трудового колективу. Засновниками підприємства є працівники, які були членами організації орендарів орендного виробничого швейного підприємства станом на 01.07.1993 р. За формою власності швейне підприємство є підприємством колективної власності, за способом утворення – корпоративне. Виробничі кооперативи створюються та здійснюють свою діяльність за такими принципами: добровільність членства громадян у кооперативі та вільний вихід з нього, особиста трудова участь у діяльності підприємства, демократичний характер управління кооперативом, розподіл доходу між членами кооперативу відповідно до їх трудової та майнової участі в діяльності кооперативу. Зазначимо, що рішення про створення виробничого кооперативу приймається його установчими зборами. Виробничий кооператив вважається створеним і набуває статусу юридичної особи з дня його державної реєстрації.

Підприємство є юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний баланс, розрахунковий, валютний та інші рахунки в банківських установах, емблему, товарний знак, кутовий та інші штампи і печатку зі своєю назвою.

Метою діяльності підприємства є отримання законного прибутку шляхом виконання поставлених завдань, які випливають з його спеціальної правоздатності, при найбільш ефективному використанні майна, шляхом спільної

діяльності і забезпечення на цій основі росту добробуту свого колективу. Підприємство займається розробкою та пошиттям нових моделей готового одягу.

Також у статуті зазначаються: засновники та члени підприємства, їх права та обов'язки; джерела та порядок утворення майна; органи управління та порядок їх формування; виробничо-господарська та зовнішньоекономічна діяльність підприємства; компетенція трудового колективу та його виробничих органів; контроль та перевірка діяльності підприємства; організація, оплата та дисципліна праці; соціальне забезпечення персоналу; умови реорганізації і припинення діяльності підприємства.

Виробничі та трудові відносини на підприємстві, включаючи питання найму та звільнення, режиму праці та відпочинку, оплати праці, гарантії та компенсації, регулюються колективним договором та індивідуальними трудовими угодами, відповідно до чинного законодавства.

Під колективним договором розуміють угоду між трудовим колективом в особі профспілки та адміністрацією, що укладається щорічно.

Колективний договір швейного підприємства складається зі вступної частини, що знайомить трудовий колектив з напрямками розвитку та вдосконаленням виробництва, культурно-побутового забезпечення працівників, а також містить кілька розділів з конкретними зобов'язаннями адміністрації за основними напрямками діяльності колективу. У колективний договір включають зобов'язання щодо поліпшення умов праці та стану довкілля, заходи для забезпечення зростання продуктивності праці та її оплати, професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів, соціального захисту працівників підприємства. Значне місце у колективному договорі займають зобов'язання в галузі будівництва житла, будинків відпочинку, санаторіїв, медичних та дошкільних установ, спортивно-оздоровчих комплексів. Колективний договір включає також окремий розділ, що визначає порядок участі працівників у використанні прибутку підприємства, якщо таке передбачене статутом.

Розбіжності, що виникають при укладанні або виконанні колективного договору, вирішуються в порядку, встановленому законодавчими актами

України. Сторони, які уклали колективний договір, не менше двох разів на рік звітують про його виконання на зборах (конференціях) трудового колективу.

Господарський кодекс України, статут, колективний договір регламентують трудові доходи працівника підприємства. В них підкреслюється, що власник або уповноважений ним орган устанавлює фонд оплати праці на умовах, визначених колективним договором (угодою).

Трудові доходи найманого працівника підприємства визначаються трудовим договором відповідно до законодавства України, а для інших працівників – угодою між ними. Трудові доходи працівника підприємства регулюються податками. Мінімальний розмір заробітної плати працівників, які працюють за трудовим договором, визначається відповідно до діючого законодавства.

Отже, кожне підприємство самостійно планує свою діяльність, визначає перспективи свого розвитку, реалізує виготовлену продукцію на основі прямих угод за самостійно встановленими, вільними (регульованими) цінами і здійснює матеріально-технічне забезпечення свого виробництва. Підприємство самостійно розпоряджається отриманим прибутком (згідно статуту після сплати податків). Підприємство може здійснювати зовнішньоекономічну діяльність. Держава гарантує дотримання законних прав та інтересів підприємства, але не може втручатися у його господарську діяльність, за винятком випадків передбачених законодавством.

Висновки. Технічний відділ колективного швейного підприємства призначений забезпечувати необхідний рівень якості. На підприємстві існує дві незалежні категорії якості: якість продукції і якість процесу виробництва. Щоб забезпечити необхідний рівень якості продукції в першу чергу враховуються бажання та вимоги покупців (замовників продукції). Зазначимо, що продукцію з невиправдано високим рівнем якості не будуть купляти через завищену ціну. З іншого боку, випуск продукції неналежної якості призведе до втрати тих потенційних покупців, які надають перевагу більш дорогим товарам, які на їхню думку мають конкретні переваги. Слід відзначити, що контроль якості представляє собою комплекс взаємозв'язаних контрольних операцій. Частина контрольних операцій

являється невід'ємною і обов'язковою частиною виробничого процесу і тому накладається на працюючих, які виконують відповідну виробничу операцію.

Список використаних джерел:

1. Господарський кодекс України станом на 15 березня 2004 р. – К. : Велес, 2004. – 164 с.
2. Гужва В.А. «Програмні продукти для стратегічної оцінки ведення бізнесу на підприємствах» / В.А. Гужва // Довідник економіста. – 2005. – С. 23.
3. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства : підручник / С.Ф. Покропивний. – К. : КНЕУ, 2004. – 528 с.
4. Шаповал М.І. Основи стандартизації, управління якістю і сертифікацією : підручник / М.І. Шаповал. – К., 1997. – 150 с.
5. Шершньова З.Е. Стратегічне управління : підручник / З.Е. Шершньова. – К. : КНЕУ. – 2004. – 699 с.
6. Шваб Л.І. Економіка підприємства : навчальний посібник / Л.І. Шваб. – К. : Каравела, 2004. – 568 с.

Секція №4. РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ДЕРЖАВИ

УДК 347.73

В. А. Ангелюк, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: К. В. Поліщук, викладач економічних дисциплін

МЕТОДИ ЗАПОБІГАННЯ ВІДХИЛЕННЮ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ І ОБМЕЖЕННЯ СФЕРИ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ

Постановка проблеми. Можливості податкового планування закладені у самій суті податкового законодавства, яке передбачає конкретні податкові режими, різноманітні методи для обчислення податкової бази і пропонує платникам різні податкові пільги. У практичній діяльності платників податків питання податкового планування все більше актуалізуються і стають найважливішим напрямом їхньої фінансової роботи. Але в теоретичному аспекті ця проблема залишається ще не розробленою і тому потребує подальшого серйозного опрацювання.

Аналіз досліджень. Аспекти податкового планування і визначення методів запобігання відхиленню від сплати податків, є сферою наукових інтересів значної кількості сучасних вітчизняних науковців, серед яких П.К. Бечко, Н.І. Редіна, А.М. Поддєрьогін, С.А. Супруненко, Ю.Б. Іванов, Т.О. Меліхова, М. Підлужний, О.В. Білоіван, А.Г. Поршнев та інші.

Метою статті є визначення методів запобігання від сплати податків за допомогою обмеження сфери податкового планування.

Виклад основного матеріалу. Природно, у держави є свої фіскальні інтереси й вона не зацікавлена втрачати частину доходів у результаті податкового планування, здійснюваного фірмами, тому в більшості держав склалися спеціа-

льні методи, що дозволяють запобігти відхиленню від сплати податків і істотно обмежити сферу податкового планування. Розрізняють три групи цих методів [3].

Група 1. Законодавчі обмеження, спрямовані на превентивне запобігання ухилянню від сплати податків:

- обов'язок суб'єкта – зареєструватися в контролюючому органі як платника податків;
- обов'язок надавати податкові декларації й інші документи, необхідні для обчислення й сплати податків;
- обов'язок стягувати податки з джерел.

За порушення податкового законодавства передбачено економічні заходи відповідальності згідно Податкового кодексу України Розділу II, глав 2, 5, 6, 11, 12 [2].

Група 2. Адміністративні впливи, завдяки яким створюється можливість оперативного втручання в діяльність платників податків, спрямована на ухилення від сплати податків. Зокрема, контролюючі органи вправі:

- вимагати від платників податків дотримання ними податкового законодавства в частині своєчасної й правильної сплати податків; надання документів, що підтверджують право на звільнення; пояснень представника платника податків, податкового агента й свідків;
- проводити перевірки, у тому числі зустрічні;
- ухвалювати рішення щодо застосованих санкцій за порушення податкової дисципліни;
- здійснювати заходи адміністративного впливу, у тому числі припинення операцій по рахунках;
- звертатися до кримінального переслідування порушників податкового законодавства;
- обертати стягнення сум по податковій заборгованості на майно платника, у тому числі на цінні папери, суми дебіторської заборгованості й т.д. [2].

Група 3. Судовий механізм боротьби з ухиленням від сплати податків.

Законодавство України визнає інститут ухилення й сплати податків. Згідно з ст.166-167 Кримінального кодексу, ухилення від податків визнається у формі ухилення від подачі декларації про доходи й включення в неї свідомо неправдивих відомостей, а також включення в бухгалтерські документи свідомо перекручених даних про доходи або видатки або приховання інших об'єктів оподаткування.[1]

Отже, один з основних заходів боротьби держави з ухиленням від оподаткування – це адміністративний і судовий захист інтересів бюджету.

В українській дійсності можна виділити п'ять основних меж за допомогою яких державні органи обмежують сферу застосування податкового планування:

1. Доктрина «істота над формою», тобто вирішальне значення при розгляді питання про сплату (несплату) податків має характер фактично сформованих договірних відносин між сторонами, а не назва договору.
2. Доктрина «ділова мета», сутність якої в тому, що угода, яка створює податкові переваги, недійсна, якщо вона не досягає цієї мети [3].
3. Право на оскарження угод податковими й іншими органами. У відповідності зі ст. 33-34 Податкового кодексу України контролюючі органи вправі оскаржити в суді угоди, чинені фізичними і юридичними особами [2].
4. Презумпція обкладання передбачає, що податком варто обкладати всі об'єкти, за винятком тих, які прямо названі в законі.
5. Заповнення пробілів у податковому законодавстві зводиться до того, що законодавець регулярно вносить виправлення до податкових законів, перекриваючи різні лазівки, що дають можливість податкової мінімізації [3].

Висновки. Відзначимо, що платник податків має право лише на дії, не заборонені законодавством. Звідси випливає основна мета податкового планування – платник податків має право тільки на законні методи зменшення податкових зобов'язань. У протилежному випадку замість податкової економії можливі величезні фінансові втрати платника, банкрутство або позбавлення волі. Фіскальна служба, податкова інспекція стають учасниками роботи підприємства та планування його діяльності. Вони напряму втручаються у діяльність підприємства че-

рез свої повноваження контролю його витрат. Тому, такі методи лише заважають діяльності підприємств і не мають жодних результатів окрім розвитку корупції та зловживань у контролюючих органах, а також використання фіскальних органів для рейдерських захоплень підприємств чи зайняття окремими суб'єктами господарювання домінуючих або навіть монопольних позицій на ринку.

Список використаних джерел:

1. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-УІ // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 9-13.
2. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI : станом на 1 січня 2015 (зі змінами та доповненнями). – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
3. Чернігівський науковий часопис. Серія 1. Економіка і управління №1 (3), 2012. Електронне наукове видання Н.Є. Калиниченко, студентка магістратури, В.М. Антоненко, к.е.н., доцент. Принципи та методи податкового планування на підприємстві. – Режим доступу: <http://chasopis.geci.stu.cn.ua>.

УДК 336.14(477)

*О. О. Власенко, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: П. А. Стрельбіцький, к.е.н., доцент

ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

Постановка проблеми. Соціальний захист і соціальне забезпечення населення належать видатки, спрямовані на адресну підтримку малозабезпечених громадян, забезпечення прожиткового мінімуму різних груп населення, соціальний захист осіб, що опинилися у скрутному становищі, пенсійне забезпечення. Фінансування закладів і програм соціального забезпечення неповнолітніх і молоді, витрати на утримання будинків-інтернатів для старих та інвалідів, видатки, пов'язані з ліквідацією наслідків Чорнобильської катастрофи, інші видатки на соціальний захист.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Досліджували в науковій літературі економічного спрямування питання соціального захисту населення та їх бюджетного забезпечення такі науковці як: Луніна І., Андрущенко В., Малиняк Б., Дем'янишин В., Кириленко О., Лободіна З., Шаварина М., Лібанова Е., Шпалак В., Квітко Н.

Виклад основного матеріалу. Соціальний захист – це система відносин між державою, господарськими структурами з одного боку та з громадянами з іншого, у процесі яких за рахунок частини ВВП утворюються і використовуються фонди фінансових ресурсів для матеріального забезпечення та обслуговування окремих категорій і груп громадян. Дослідження проблем соціального захисту за умов ринкової економіки зумовлюється суттєвим пониженням рівня доходності значної частини населення в Україні. Причинами цього стали кризові явища, які чинять негативний вплив не лише на розвиток галузей економіки, а й на соціальну сферу, а також недосконалість нормативно-правових актів, які регулюють сферу соціального захисту населення. У зв'язку із цим відбулося знецінення трудового потенціалу при одночасному зниженні соціального захисту населення. Адже, збільшення обсягу платних послуг не супроводжувалося відповідним зростанням заробітної плати чи інших доходів населення. Саме тому, питання щодо розв'язання проблеми функціонування ефективної системи соціального захисту населення на сьогоднішній день є актуальне та набуває особливої значущості.

Соціальна допомога – це встановлені законодавством види матеріального забезпечення, які надаються громадянам за певних обставин та у визначених розмірах за рахунок державного бюджету. Майнове становище одержувача не враховується. На сьогодні нараховується понад 20 різних видів допомог і пільг, а падання їх закріплено десятками законів. Система є складною, окремі соціальні програми не мають стабільного фінансування або за їх затвердження не передбачалися цільові джерела фінансування.

Міністерство фінансів спільно з Урядом продовжують працювати над тим, аби зробити систему соціального забезпечення більш ефективною та

справедливою. З цією метою планують провести докорінні зміни в підходах до соціальної допомоги, перейти на адресні виплати допомоги, а також верифікувати систему отримувачів пенсій та соціальних виплат. Це підвищить ефективність використання бюджетних коштів та сприятиме досягненню справедливості та прозорості в системі соціальної допомоги. Прийняте сьогодні рішення є черговим кроком в цьому напрямку, яке дозволить удосконалити систему забезпечення прав дітей в Україні. Зокрема, розроблені механізми та процедури щодо захисту дитини дозволять уникнути негативного для досвіду інтернатного виховання за забезпечити її тимчасове проживання в умовах, максимально виховання та реабілітацію в сім'ї патронатного вихователя на період подолання дитиною, її батьками або іншими законними представниками складних життєвих обставин.



Рис. 1.

Отже, аналізуючи данні з наведеної таблиці, ми можемо бачити, що соціальний захист на випадок непрацездатності на 2016 рік збільшився на 6,88%, соціальний захист пенсіонерів на 15,22%, соціальний захист ветеранів війни та праці

на 8,37%, соціальний захист сім'ї, дітей та молоді 33,32, соціальний захист безробітних погіршився на 28,55%, допомога у вирішенні житлового питання на 16,84%, фундаментальні та прикладні дослідження і розробки у сфері соціального захисту на 49,99% та інша діяльність у сфері соціального захисту на 14,66%.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи, зазначимо, що бюджетне фінансування соціального захисту населення в Україні не позбавлене істотних недоліків, а тому в даному контексті на нашу думку необхідно здійснити ряд заходів, а саме:

- бюджетне фінансування соціального захисту населення повинно здійснюватись не хаотично, а відповідно до Державної програми соціально-економічного розвитку країни;
- вдосконалити порядок бюджетного планування та прогнозування видатків бюджетів різних рівнів на соціальний захист з метою наближення до реальних показників їх фінансового забезпечення;
- з метою якісного надання державою соціальних послуг населенню потрібно переглянути розрахунки видатків на соціальний захист на підставі нормативів бюджетного забезпечення, які не мають належного наукового обґрунтування;
- впровадити схеми фінансування соціального захисту, які передбачають зв'язок між обсягами видатків та результатами надання суспільних послуг;
- скоротити перелік видів соціальних пільг в поєднанні з введенням обов'язкової перевірки доходів заявника при їхньому призначенні.

Перспективи подальших досліджень в площині бюджетного забезпечення соціального захисту населення в Україні будуть стосуватися детального дослідження вітчизняної практики в частині результативності використання бюджетних коштів, отриманих у вигляді субвенцій та реалізації бюджетних програм соціального захисту населення.

Список використаних джерел:

1. Державне фінансове забезпечення соціальної сфери : монографія / за ред. доктора філософії, професора, академіка АЕНУ Т.М. Кір'ян, д.е.н., проф. Ю.В. Пасічника. – Черкаси, Чабаненко Ю., 2012. – 398 с.
2. Социальная работа: теория и практика : учеб. пособие / отв. ред. Е.И. Холостова, А.С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 427 с.
3. Лободіна З.М. Бюджетне фінансування соціального захисту в Україні / З.М. Лободіна // Вісник ТНЕУ. – 2014. – №3. – С. 7-19.
4. Федосов В. Фінансова реструктуризація в Україні: проблеми і напрями : монографія / В. Федосов, В. Опарін, С. Львовчкін ; за наук. ред. В. Федосова. – К. : КНЕУ, 2002. – 387 с.
5. Дем'янишин В.Г. Теоретична концептуалізація та практична реалізація бюджетної доктрини держави : монографія / В.Г. Дем'янишин. – Тернопіль : ТНЕУ, 2008. – 496 с.

УДК 366.14:336.2(477)

*А. І. Мандзюк, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: П. А. Стрельбіцький, к.е.н., доцент

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ДОХОДНОЇ ЧАСТИНИ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Дослідження проблем формування доходної частини Державного бюджету України викликає інтерес, насамперед тому, що саме бюджет характеризує рівень економічного розвитку країни, і завдяки правильному здійсненню бюджетного процесу забезпечується економічна і соціальна стабільність та незалежний життєвий рівень населення. Через державний бюджет органи державної виконавчої влади здійснюють реалізацію державної внутрішньої і зовнішньої політики державне регулювання і стимулювання економіки, фінансування соціальної політики, з врахуванням довгострокових інтересів країни. Тому проблема побудови досконалої та ефективної системи формування доходної частини державного бюджету є досить актуальною в наш час.

Проблемними питаннями наповнення державного бюджету займалися такі вчені, як В. Кравченко, Ю. Пасічник, Л. Тарангул, В. Швець та інші. Найбільші здобутки у сфері оподаткування здійснили такі вітчизняні науковці, як О. Василик, А. Даниленко, І. Луніна, А. Поддєррьогін, В. Суторміна та інші.

Мета дослідження. Дослідити склад і динаміку доходів Державного бюджету, виявити шляхи їх збільшення та оцінити вплив на розвиток України.

Основний матеріал дослідження. Бюджет держави завжди є компромісом між основними соціально-економічними групами в країні. Це компроміс між загальнодержавними та приватними інтересами громадян стосовно оподаткування доходів і власності, між центром і регіонами щодо розподілу податків і субсидій, між інтересами окремих галузей і фірм стосовно державних заходів.

Доходи Державного бюджету служать фінансовою базою для виконання державою її функцій. Склад, форми і методи мобілізації доходів Державного бюджету визначаються системою і особливостями господарювання та тими заходами, які вирішує суспільство і певний період.

Доходи державного бюджету – це частина централізованих фінансових ресурсів держави, які регулюються відповідними нормативними актами і необхідні для виконання її функцій. Головним джерелом доходів України є ВВП, і воно використовує ту частину, яка є її власністю без будь-яких умов і обов'язків по відношенню до інших осіб у виді платежів. Цими доходами розпоряджаються органи державної влади.

Доходи бюджету можуть формуватись на основі п'ятих методів централізації коштів [1].

- Пряме вилучення доходів з державного сектору.
- Отримання доходів від державних угод, майна і послуг.
- Податковий метод.
- Позиковий метод.
- Емісія грошей.

Склад доходів Державного бюджету України визначається Бюджетним кодексом України та Законами «Про Державний бюджет» на відповідний бюджетний період. Починаючи з 2000 р. державний бюджет включає дві складові загальний фонд. Такий поділ державного бюджету має на меті забезпечення прозорості та реальності системи оцінки усіх джерел доходів і визначення пріоритетів фіксування витрат.

Доходи Державного бюджету України формуються за рахунок [2, с.10] податкових надходжень (ПДВ, акцизний податок, прибуток підприємств, місцеві податки та збори)

- Неподаткових надходжень (приватизація, штрафи).
- Міжбюджетних трансфертів (коштів, які безоплатно і без зворотно передаються з одного бюджету до іншого).
- Капітальних доходів.

Найбільше доходів формується за рахунок податкових надходжень (близько 75-80%). Але збільшення доходів не має відбуватися за рахунок посилення податкового навантаження на економіку. Необхідно створити сприятливі умови для розвитку виробництва, приватного підприємства а скоротити економічно необґрунтовані пільги та тіньову економіку [2, с.28].

До основних факторів, які сукупно впливають на формування доходів Державного бюджету України, належать стан економічної кон'юнктури, протиріччя податкового законодавства, наявність тіньової економіки, низька конкурентоспроможність продукції та фінансова дисципліна більшості суб'єктів господарювання. Фактори впливу на рівень доходів державного бюджету поділено на зовнішні та внутрішні. Вони можуть мати політичне, економічне, соціальне спрямування.

Надходження до Державного бюджету України у 2016 році становили 595105 млн. грн.. Найбільші надходження до загального фонду держбюджету у 2016 році становили:

- ПДВ (збір) – 329911 млн. грн.
- Податок на прибуток підприємств – 54344 млн. грн.

- Акцизний податок – 90122 млн. грн.
- Ввізне мито – 20001 млн. грн.

Надходження до державного бюджету України у 2014 році становили 336767 млн. грн. у 2015 році становили 485908 млн. грн. у 2016 році 595105 млн. грн.

Таблиця 1

Доходи Державного бюджету України у 2014-2016 роках (млн. грн.)

Показники	2014	2015	2016	Відх. 2016-2014
1 Доходи	336767	485908	595105	+258338
1.1 Податкові надходження	261979	367922	473865	+211886
В т.ч. податок з доходів фізичних осіб	12646	42591	59810	+47164
Податок на прибуток підприємств	39942	36915	54344	+14402
Податок на додану вартість	189241	245106	300971	+111730
Акцизний збір	44941	60026	90122	+45181
1.2 Неподаткові надходження	68355	110597	125392	+57037
1.3 Інші надходження	6433	7389	11476	+5043

Проаналізувавши доходи за останні три роки можна побачити, що порівняно з 2014 роком у 2015-2016 роках вони значно зросли. Але лише податок на прибуток підприємств у 2015 році знизився, а в 2016 році значно виріс. Показано що найбільші надходження до державного бюджету отримуються від податків на додану вартість.

Доходи Державного бюджету України у 2016 р. (%)

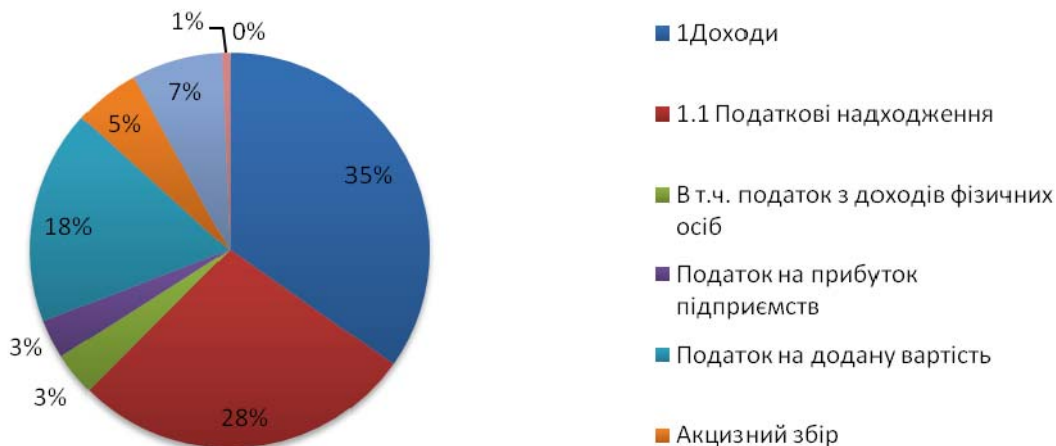


Рис. 1. Доходи Державного бюджету України у 2016 році

Вагомим фактором для збалансування системи доходів є коригування її з видаткових залучень інвестицій в економіку та обґрунтованої державної політики щодо витрат, частиною. Визначено важливість розвитку інноваційних технологій, за дефіциту бюджету і політики формування дохідної частини Державного бюджету України [4].

Висновки. Таким чином, для вирішення основних проблем формування дохідної частини державного бюджету України та наповнення бюджету реальними доходами необхідно провести у державі фінансово-податкові реформи та вдосконалити казначейське обслуговування державного бюджету з а доходами.

Напрямами формування доходів Державного бюджету України мають бути:

- Установлення ефективного контролю за рухом бюджетних коштів.
- Розробка науково – обґрунтованої методологічної бази прогнозування надходжень до бюджету.
- Проведення податкової реформи.
- Детінізація економіки.

Список використаних джерел:

1. Бюджетний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua.
2. Єфіменко Т.І. Основні напрямки трансформації податкової системи України / Т.І. Єфіменко // Фінанси України. – 2012. – №9. – С. 9-28.
3. Ціна держави [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.cost.ua.
4. Звіт Міністерства фінансів України за 2016-2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mfu.gov.ua

В. В. Сторожук, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: К. В. Поліщук, викладач економічних дисциплін

ПОДАТКОВЕ НАВАНТАЖЕННЯ І ЙОГО ВПЛИВ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Податкове навантаження є одним із ключових чинників, що впливає на мотивацію суб'єктів господарювання з ведення бізнесу і виконання податкових зобов'язань, а, отже, на можливості держави щодо формування ресурсів для фінансового забезпечення конституційно закріплених за нею функцій. В Україні рівень податкового навантаження є меншим ніж в європейських країнах. Однак, платниками податків цей рівень сприймається як обтяжливий, а держава не може акумулювати достатні кошти для забезпечення суспільних потреб. Неузгодженість інтересів платників податків та держави у процесі оподаткування унеможливорює забезпечення сталого розвитку країни, безпеки держави, бізнесу та громадян, відповідальності і соціальної справедливості. кількості податків і зборів та створення стимулів для розвитку бізнесу. Отже, актуальним є науковий пошук оптимального рівня податкового навантаження в Україні.

Аналіз досліджень. Наукову проблематику з питань податкового навантаження висвітлено у працях українських науковців, таких, як: В. Андрущенко, В. Валігура, О. Данілов, Л. Демиденко, Т. Єфименко, Ю. Іванов, С. Корецька, А. Крисоватий, І. Луніна, І. Лютий, В. Мельник, В. Опарін, Н. Прокопенко, А. Соколовська, В. Суторміна, О. Тимченко, В. Федосов, Н. Фролова, Н. Ярова та ін.

Метою статті є розгляд податкового навантаження в економіці України в цілому, його вплив на економіку країни.

Виклад основного матеріалу. Сукупність усіх податкових платежів на рівні підприємства, галузі, регіону та країни у цілому встановлює рівень податкового навантаження, який визначає “податковий клімат” і формує умови фі-

нансово-економічного розвитку. Податкова система України, маючи достатній досвід існування, не створила ефективного механізму функціонування, здатного стимулювати розвиток економіки. Відсутність стабільної законодавчої, ефективної економічної та виваженої податкової політики в напрямі оподаткування господарюючих суб'єктів не забезпечило досягнення достатнього рівня довіри з боку останніх, що призвело до тінізації економіки і низьких темпів економічного розвитку країни.

Європейська бізнес-асоціація (ЄБА) заявляє, що українська влада чинить надмірний податковий тиск на бізнес. Зазначається, що в 2011 році податкові надходження збільшилися у частці ВВП до 25%. Це був найвищий рівень за роки незалежності, а в 2013 році частка податкового навантаження зросла до 26%, що також є рекордним показником. Європейські експерти зазначають, що українська влада не створила сприятливих умов для гарного інвестиційного клімату в країні та розвитку бізнесу. Основними внутрішніми проблемами залишаються корупція, яка за даними Міжнародної фінансової корпорації, за останні 3 роки зросла, відсутність верховенства права в бізнес-процесах, відсутність дерегуляції, яка залишається тільки на папері, відсутність чесної приватизації, а головне – часті і невдалі податкові реформи[3]. Україна в 2015 році зайняла 107 місце в рейтингу податкового навантаження на бізнес серед 189 економік. Про це свідчить спільний рейтинг Світового банку та аудиторської компанії PwC. [2]

Таким чином, Україна за рік піднялася лише на одну сходинку (у 2014 р. наша країна була на 108 місці). Згідно з рейтингом, Україна опинилася між Ганою і Республікою Фіджі. При цьому рівень податкового навантаження становив 52,2%. У середньому в світі рівень податкового навантаження становить 40,8%.

За даними рейтингу, Росія опинилася на 47 місці (TTR – 47%), Білорусь зайняла 63 місце (TTR – 51,8%), Узбекистан – 115 місце (TTR – 41,1%), Грузія – 40 місце (TTR – 16,4%), Молдова – 78 місце (TTR – 40,2%), Вірменія – 41 місце (TTR – 19,9%), Болгарія – 88 місце (TTR – 27%) [2].

Умови ведення бізнесу в українській економіці для рядового інвестора в останні два роки значно ускладнилися. Поряд із високою залежністю фінансової

системи країни від зовнішньої кон'юнктури, відсутністю системи захисту прав власності, частими змінами податкового законодавства, недієвістю судової системи та високим рівнем тіньової економіки, накладається ще й і зростання податкового тягаря на вітчизняну економіку, яке супроводжується розширенням повноважень Державної фіскальної служби України та звуженням можливостей для реалізації бізнес-проектів в нашій країні. Наслідки таких рішень вже помітні як на макро-, так і на мікрорівні. Надходження в державний бюджет України за січень-серпень 2016 року станом на 1 вересня становили 361,113 млрд. грн., що на 5,6% нижче від показника, встановленого бюджетного розпису на зазначений період. Надходження єдиного соціального внеску, ставка якого була знижена з початку року майже в два рази, в серпні становили 10,33 млрд. грн., що на 29,3%, або на 4,28 млрд. грн., нижче від показника серпня 2015 року. У січні-серпні надходження скоротилися на 18,4%, або 33,11 млрд. грн., – до 83,58 млрд. грн. [4]

ДФС України мобілізує кошти до двох основних фінансових фондів країни: Зведеного бюджету та Пенсійного фонду України, і саме в зв'язку із формуванням цих фондів виникає фіскальний тиск на національну економіку. Розрахунки показують, що незначне зниження фіскального навантаження відбулося у 2010 році, однак починаючи з 2011 року відбувається постійне зростання фіскального тиску на економіку України.

Висновки. Політика державних і контролюючих органів, яка проводиться в даному напрямку, є абсолютно недалекоглядною і єдина її ціль, яка успішно може бути досягнута, полягає в максимальному вилученні коштів до централізованих фондів держави. Але, поряд із позитивними результатами, у вигляді зростання значення надходжень до Державного, місцевих бюджетів та Пенсійного фонду України, виникають серйозні ризики та структурні дисбаланси у фінансовій системі України на середньострокову перспективу. Варто вказати на те, що подальше зростання податкового тягаря на економіку України призведе не до росту надходжень, а до їх зменшення.

Список використаних джерел:

1. Закон України №928-VIII від 25.12.2015 «Про Державний бюджет України на 2016 рік. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-19.

2. Україна посіла 107 місце в рейтингу податкового навантаження на бізнес. – Режим доступу: <http://www.pwc.com/gx/en/services/tax/paying-taxes2016/overall-ranking-and-data-tables.html>
3. ЄБА: податкове навантаження в Україні зросло до рекордного рівня зростанні 20 років. – Режим доступу: http://newsru.ua/finance/07jun2012/nalog_dav.html
4. Державна казначейська служба України. – Режим доступу: <http://www.treasury.gov.ua/>

УДК 336.648

*А. С. Тарасенко, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. К. Кушнір, к.е.н., доцент кафедри

СУТНІСТЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки обґрунтованість та дієвість управлінських рішень на мікро- та макрорівнях значною мірою залежить від результатів оцінки фінансового стану суб'єктів господарювання, зміст якої виходить за межі обчислення окремих коефіцієнтів і передбачає вивчення комплексу показників, які відображають різні аспекти діяльності підприємства. За своєчасної розробки та впровадження заходів, спрямованих на поліпшення фінансового стану в довгостроковому періоді, такі підприємства можуть збільшити свій майновий потенціал, відновити платоспроможність та прибутковість. Попередження розвитку негативних кризових явищ на підприємстві є можливим тільки за систематичного забезпечення управлінського персоналу інформацією про поточний рівень фінансової стійкості та здатність підприємства до подальшого розвитку. Така фінансово-аналітична інформація повинна отримуватися за результатами оцінювання фінансового стану підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз економічної літератури свідчить про наявність різноманітних тлумачень сутності фінансового стану та визначень фінансової стійкості, фінансового положення підприємства,

про відсутність єдиної думки щодо групування та способу обчислення показників оцінки фінансового стану.

Мета дослідження. Метою статті є дослідження сутності, завдань і необхідності системного аналізу фінансового стану підприємства, а також дослідження існуючих методів, принципів.

Виклад основного матеріалу. В ринкових умовах господарювання підприємствам необхідно докладати дуже багато зусиль, щоб зберегти конкурентоспроможність, бути прибутковими, платоспроможними і не допустити банкрутства. Функціонування суб'єктів господарювання може здійснюватись успішно лише з допомогою ефективного, розумного і зваженого менеджменту. Проблеми і негативні явища, які виникають у діяльності підприємства зазвичай пов'язані з помилками керівництва в аналітичній роботі, успішне здійснення якої допомагає попередити виникнення практично будь-яких кризових процесів.

Отже, запорукою стабільної і рентабельної діяльності суб'єкта господарювання, що забезпечує сталий розвиток і стійке становище в сучасних умовах, є належно організована система і якісне проведення фінансового аналізу, що має бути головною метою діяльності менеджменту.

Стабільний фінансовий стан підприємства означає своєчасне виконання зобов'язань перед його персоналом, партнерами та державою, що припускає фінансову стійкість, нормалізацію плато- і кредитоспроможності та рентабельності активів, власного капіталу й продажів. У процесі фінансового аналізу вибирають і оцінюють показники, використовуючи їх для прийняття обґрунтованих фінансових та інвестиційних рішень з урахуванням індивідуальних особливостей діяльності господарюючого суб'єкта. Параметри, отримані у результаті аналітичної роботи, повинні бути оцінені з позиції їх відповідності рекомендованим (нормативним) значенням, а також умовам діяльності конкретного підприємства. Показники (фінансові коефіцієнти), отримані у результаті аналізу поточної (операційної) діяльності, використовують з метою фінансового планування, прогнозування та контролю. Також виникає необхідність багатоваріантних підходів до оцінки наслідків виникнення різних ситуацій у господарській діяльності, що повинно знаходити відображення у фінансовому аналізі.

Фінансовий аналіз допомагає приймати управлінські рішення, які направлені на зміцнення фінансово-економічного стану підприємства в інтересах власників.

Для досягнення основної мети аналізу фінансового стану підприємства можуть застосовуватися різні методи аналізу: коефіцієнтний, комплексний, інтегральний, беззбитковий, рівноважний. У сучасній практиці управління корпоративними фінансами важливе місце займає проблема якісного і кількісного обґрунтування управлінських фінансових рішень, прийняття яких неможливе без використання ефективної оцінки. Водночас значна їх частина потребує комплексного підходу до дослідження об'єкта. В умовах мінливого як зовнішнього, так і внутрішнього середовища такий підхід є актуальним як для власників, управлінські інтереси яких визначаються їхнім бізнесом, так і для державних інституцій, що мають забезпечувати управління економікою в розрізі галузей, регіонів та країни в цілому. Обґрунтування управлінських рішень в економічній сфері неможливе без широкого використання інформації про фінансовий стан підприємств, які є основними об'єктами економічних відносин.

Мету рейтингової оцінки фінансового стану підприємства можна інтерпретувати наступним чином: у достатньо короткі строки провести розрахунки на основі обраної математичної моделі комплексного фінансового дослідження операційної, інвестиційної та фінансової діяльності підприємства, ідентифікувати фактичні результати та обґрунтувати прогнозний тренд розвитку фінансового стану у коротко- або довгостроковому періодах. Результатом аналізу буде кількісне вираження спроможності об'єкта дослідження забезпечити стабільність фінансово-господарської діяльності, приріст ринкової вартості підприємства та забезпечення доходу у коротко- та довгостроковій перспективах.

Методика рейтингової оцінки має наступні переваги:

- базується на комплексному багатомірному підході до оцінки фінансової діяльності підприємства;
- здійснюється на основі даних публічної фінансової звітності підприємства;
- враховує досягнення всіх конкурентів;
- здійснюється з врахуванням математичних моделей.

Висновки. Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів. Аналіз фінансового стану підприємства дає якісну та кількісну інформацію про його діяльність, яка необхідна для багатьох суб'єктів ринку. В той же час з метою її достовірності, використання у процесі управлінських рішень доцільно використовувати коефіцієнтний або комплексний метод, адже вони є найбільш обширними і охоплюють всі сфери діяльності підприємства. Дані методи представляють підприємство і всі його зв'язки як взаємопов'язану систему рухів фінансових ресурсів, що дає змогу найширше оцінити його фінансовий стан.

Список використаних джерел:

1. Ключник О.С. Вдосконалення комплексної оцінки фінансового стану підприємства / О.С. Ключник, О.В. Кондратюк // Науковий вісник Рівненського інституту ВНЗ «Відкритий міжнародний університет розвитку людини». – 2010. – №1. – С. 120-127.
2. Литвин Б.М. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / Б.М. Литвин, М.В. Стельмах. – К. : Хай-Тек Прес, 2008. – 336 с.
3. Піскунов О.Г. Еволюція підходів до комплексної оцінки фінансового стану підприємства / О.Г. Піскунов, Н.Г. Мтеленко, Т.П. Лободзинська // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2009. – №6. – С. 80-88.
4. Шеремет О.О. Фінансовий аналіз: Навчальний посібник / О.О. Шеремет. – К., 2005. – 196 с.

*Р. М. Толстогузов, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. К. Кушнір, к.е.н., доцент кафедри

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ

Постановка проблеми. Вивчення процесу організації та проведення аналізу банківського кредитування поширюється все більше. Цінність даних досліджень визначається тим, що вони дозволять розглянути суть, процес та правила кредитування, підвищити кредитоспроможність підприємств, понизити рівень кредитного ризику, що сприятиме розширенню сфери банківського кредитування реального сектору і тим самим стабільності економіки і банківської системи країни.

Аналіз дослідження. Питанням банківського кредитування присвячені праці відомих вчених: Остапця А.В., Крупки М.І., Скаска О.І., Лагутіна В.Д., Тарасюка І.Ю., Васюренка О.В., Мороза А. Однак чимало питань залишається не визначеними в умовах реформування економічної та банківської систем.

Формування цілей статті. Метою статті є розгляд та дослідження основних етапів організації процесу банківського кредитування та видів методик оцінки кредитоспроможності позичальника та шляхи їх вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Банківський кредит – необхідний інструмент стимулювання народного господарства, без якого не можуть успішно працювати товаровиробники. У сучасних умовах необхідно навчитися як на макро-, так і на мікрорівні, правильно й ефективно використовувати банківський кредит в інтересах розвитку національної економіки України. Технології надання кредитів відрізняються залежно від професійної діяльності банку, його спеціалізації. Кожен банк обирає для себе свою методику оцінки кредитоспроможності та правила оформлення та підготовку укладення кредитного договору. Організація кредитних взаємовідносин банку і клієнтів визначається

багатьма факторами, що включають стратегію і тактику банку, кваліфікацію банківських працівників, розмір статутного та власного капіталу, кредитну політику банку тощо. У цілому в банківській практиці виділяють такі етапи організації процесу кредитування:

1. Подання заявки клієнтом за спеціальною формою. На цьому етапі оцінюються сильні й слабкі сторони майбутнього позичальника та об'єкта кредитування. Крім заявки, клієнт має подати такі документи: анкета позичальника, копії установчих документів, копію статуту, документи, що стосуються забезпечення кредиту, кредитна історія.

2. Вивчення кредитоспроможності клієнта. При цьому аналіз кредитної заявки клієнта та його кредитоспроможності базується на використанні різних джерел інформації, серед яких: матеріали, отримані безпосередньо від позичальника; матеріали, що знаходяться в архіві і базі даних самого банку; відомості, отримані від кредиторів, покупців і постачальників позичальника та інших зовнішніх джерел. Важливе значення мають архіви банку. Якщо клієнт вже отримував кредит у цьому банку, то в архіві містяться відомості про можливі затримки в погашенні боргу або інші порушення.

3. Розробка умов процесу кредитування, підготовці й укладанні кредитного договору, графік погашення кредиту відповідно до строків оборотності того виду капіталу, на формування якого видається позика. Після досягнення згоди за всіма питаннями підписується кредитний договір.

4. Після підписання кредитної угоди працівник кредитного відділу оформляє бухгалтерські документи, які містять вказівки щодо відкриття позичкового рахунку та видачі кредиту.

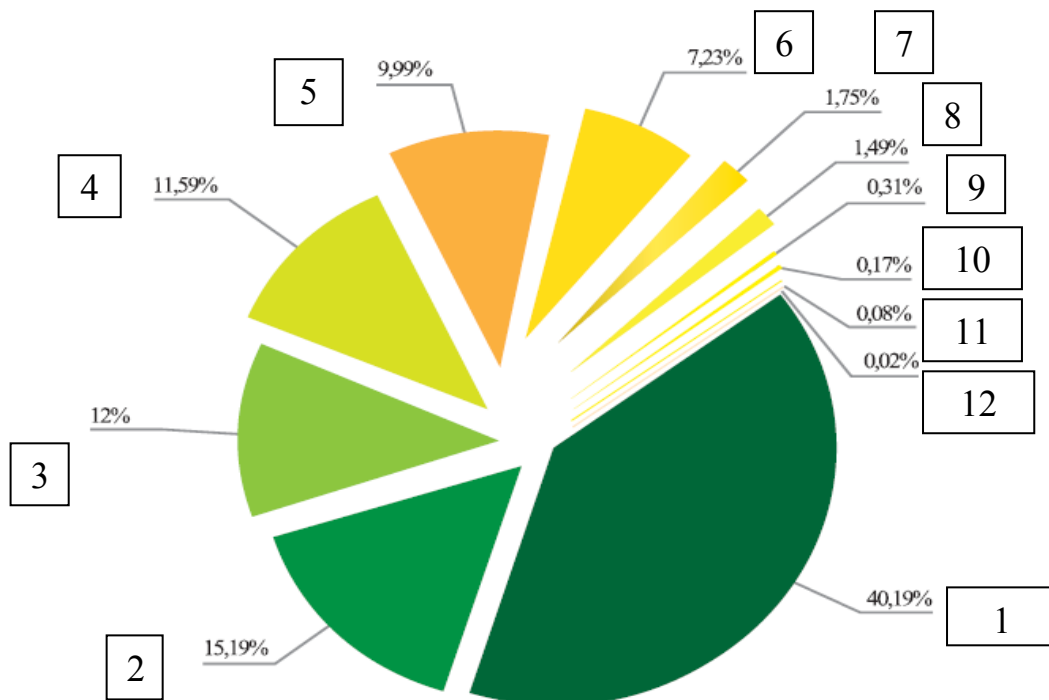
5. Етап процесу банківського кредитування полягає в поверненні кредиту разом з відсотками. Визначення кредитоспроможності позичальника банком – це комплексна якісна оцінка, результат аналізу, в ході якого накопичується необхідна для прийняття рішення інформація. Зважаючи на ці відомості, банк приймає рішення про можливість та умови надання кредиту

(доцільність продовження кредитних відносин або їх припинення). Оцінка якості потенційного позичальника є одним із важливих етапів процесу кредитування.

Існують п'ять методів оцінки кредитоспроможності: порівнянь; групувань; експертних оцінок; коефіцієнтів; рейтингових оцінок. Тільки на підставі результатів ретельної аналітичної роботи банк робить висновки про здатність клієнта повертати борги та вирішує видавати або не видавати кредит.

Аналізуючи діяльність АТ «Ощадбанк» за попередні роки, видно, що відбулися зміни у структурі кредитного портфеля корпоративних клієнтів. За групами ризику вони характеризуються збільшенням частки кредитів, класифікованих як «під контролем», та зменшенням обсягів кредитів, класифікованих як «субстандартні» та «сумнівні». Зниження ризиків за кредитами було досягнуто шляхом: оптимізації параметрів кредитних продуктів; оптимізації бізнес-процесів, особливо щодо прийняття рішень по кредитах; реструктуризації кредитів корпоративних клієнтів, які відчувають тимчасові фінансові труднощі; посилення контролю за процесами класифікації кредитного портфеля за групами ризику та формування відповідних резервів; посилення моніторингу стану кредитного портфеля та процедур виявлення потенційно проблемних кредитів.

Станом на 01.01.2016 кредитний портфель банку за кредитами, наданими корпоративним клієнтам, складався із: заборгованості за балансовими зобов'язаннями (скоригованими на суму неамортизованого дисконту) в сумі 53 500 283,6 тис. грн.; заборгованості за нарахованими доходами за кредитами суб'єктів підприємницької діяльності та органів державного управління в сумі 869 646,1 тис. грн.; позабалансових зобов'язань з кредитування та наданих гарантій – 6 106 830,4 тис. грн.



1 – операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємствам – 40,19%

2 – виробництво та розділення електроенергії, газу та води – 15,9%

3 – торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 12%

4 – переробна промисловість – 11,59%

5 – будівництво – 9,99%

6 – державне управління – 7,23%

7 – сільське господарство, мисливство та лісове господарство – 1,75%

8 – діяльність транспорту та зв'язку – 1,49%

9 – добувна промисловість – 0,31%

10 – охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 0,17%

11 – діяльність готелів та ресторанів – 0,08%

12 – всього за іншими секціями видів економічної діяльності – 0,02%

Рис. 1. Структура кредитного портфеля АТ «Ощадбанк» в розрізі секцій видів економічної діяльності станом на 01.01.2016 (без урахування позабалансових зобов'язань)

З метою захисту банку від втрат у зв'язку з можливим погіршенням якості кредитного портфеля у 2015 році велика увага приділялась виявленню кредитних ризиків та формуванню страхових резервів під кредитні операції в обсягах, які необхідні для стабільного функціонування банку в разі негативного розвитку подій.

Аналізуючи проблеми банківського кредитування в Україні видно, що банківська система України потребує значного реформування, спрямованого

на здешевлення кредитів, їх доступності, економічно обґрунтованих кредитних ставках, вдосконалення законодавчої бази. Тому, для ефективного розвитку кредитної діяльності банкам України, необхідно:

- Удосконалити регулятивну базу, в тому числі закони, котрі захищають права кредиторів.
- Збільшення кількості фінансових коефіцієнтів.
- Автоматизувати процес вивчення кредитної історії позичальника.
- Упровадити оцінку ділових якостей керівника його досвід та дієспроможність.
- Незалежні аудиторські перевірки позичальника.
- Прогнозування показників прибутку та процентну значущість роботи підприємства у майбутньому.

Висновки. Були розглянуті основні правила процесу організації банківського кредитування, кредитний портфель та методики оцінки кредитоспроможності позичальника та виявлені перспективи подальшого розвитку та шляхи вдосконалення.

Список використаних джерел:

1. Тарасюк І.Ю. Оцінка кредитоспроможності позичальника: зарубіжний та вітчизняний досвід / І.Ю. Тарасюк // Регіональні перспективи. – 2003. – №2-3. – С. 104-105.
2. Лагутін В. Кредитування: теорія і практика : підручник / В. Лагутін. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2000. – 215 с.
3. Мороз А. Банківські операції: підручник / А. Мороз, М. Савлук, М. Пуховкіна. – К. : КНЕУ, 2002. – 476 с.
4. Крупка М.І. Стратегія управління процесом кредитування реального сектору економіки / М.І. Крупка, О.І. Скаско // Фінанси України – 2003. – №7. – С. 108-112.
5. Васюренко О. Ціна кредитних ресурсів як ключова складова системи управління кредитним ризиком / О. Васюренко, В. Подчесова // Банківська справа. – 2008. – № 1. – С. 28-34.
6. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

*А. І. Чепелюк, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. К. Кушнір, к.е.н., доцент кафедри

ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ В РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Одним з головних стратегічних завдань України є підвищення якості життя, здійснення активної соціальної політики, насамперед, шляхом зростання доходів населення, в тому числі осіб пенсійного віку, підвищення його купівельної спроможності та задоволення життєвих потреб. Пенсійне забезпечення має дуже велике значення для добробуту громадян похилого віку. Воно є невід'ємною частиною соціальної політики держави і відіграє суттєву роль у недопущенні зниження рівня життя населення.

Необхідність реформування пенсійного забезпечення викликано низкою об'єктивних факторів: економічних, демографічних, соціально-політичних. Саме трирівнева пенсійна система дозволяє раціонально поєднати демократичні засади, забезпечити дотримання соціальної справедливості в державі та гарантувати необхідний рівень матеріального забезпечення в старості для кожної людини.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Про необхідність радикальних змін у пенсійній системі України, основних напрямках та принципах її реформування, роль держави і Уряду в реформуванні пенсійної системи пишуть як науковці: В. Яценко, М. Миних, Б. Надточій, Г. Назарова, С. Гончарова, Л. Ткаченко, В. Зеленко, М. Ріппа, так і практики державного управління: Б. Зайчук, О. Зарудний, В. Литвіненко, Л. Ліхоліт, Т. Куваєва, Т. Придня, А. Боніславський, Ю. Люблін, Г. Гендрікс, І. Нейков.

Формулювання мети статті. Дослідження та систематизація основних завдань і функцій Пенсійного Фонду України; детальне вивчення головних напрямків діяльності фонду з реалізації пенсійної реформи.

Результати дослідження. Сьогодні ефективність функціонування пенсійної системи та її реформування стають важливою умовою суспільного розвитку і соціальних перетворень. Діюча система державного пенсійного забезпечення в Україні не відповідає вимогам сьогодення. На етапі проведення пенсійної реформи виникає багато проблем, таких як: недостатній розмір пенсій багатьох категорій пенсіонерів; низька частка заробітної плати у валовому внутрішньому продукті; недосконалість законодавчої бази; невідповідність системи управління пенсійними ресурсами принципам соціального партнерства.

Пенсійний фонд України є ключовою інституцією, діяльність якої безпосередньо впливає на стабільність функціонування державних фінансів. Пенсійний фонд України бере участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері пенсійного страхування, забезпечує збирання та акумулювання страхових внесків, повне і своєчасне фінансування витрат на виплату пенсій і допомог на поховання та здійснює контроль за цільовим використання коштів.

Поява структури, яка поставила за мету своєї роботи покращення добробуту людей похилого віку шляхом їхнього пенсійного забезпечення, була покликана життям. Таке завдання було покладено на Пенсійний фонд України. Сьогодні Пенсійний фонд України – найбільш розгалужена фахова структура, яка здійснює багатогранну діяльність щодо пенсійного забезпечення громадян України, найпотужніша інституція в державі, яка акумулює і розподіляє значні за обсягом кошти, структура з могутнім кадровим потенціалом, яка розвивається і вдосконалюється.

Головними напрямками фонду з реалізації пенсійної реформи є насамперед: взяття на облік платників страхових внесків; збір, акумулювання та розподіл коштів, призначених на пенсійне забезпечення; забезпечення повного і своєчасного фінансування пенсійних витрат; персоніфікований облік пенсійних справ громадян за допомогою сучасних інформаційних технологій; організація, призначення та виплата пенсій; створення організаційно-технічної бази функціонування накопичувального фонду другого рівня пенсійної системи; інформаційно-роз'яснювальна робота з питань пенсійного забезпечення.

На сьогоднішньому етапі бюджет Фонду формується за рахунок: страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; коштів Державного бюджету та цільових фондів, що перераховуються до Пенсійного фонду у випадках, передбачених діючим законодавством; сум від фінансових санкцій, застосованих відповідно до чинного законодавства до юридичних та фізичних осіб за порушення встановленого порядку відрахування, обчислення і сплати страхових внесків та використання коштів Пенсійного фонду, а також сум адміністративних стягнень, накладених відповідно до статті 165-1 Адміністративного кодексу на посадових осіб та громадян за ці порушення; благодійних внесків юридичних та фізичних осіб; добровільних внесків; інших надходжень відповідно до законодавства.

Кошти Пенсійного фонду використовуються на пенсійні виплати, фінансування адміністративних витрат, пов'язаних з виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду, оплату послуг з виплати та доставки пенсій. Збалансованість доходної та видаткової частин бюджету Фонду, тобто відповідність витрат обсягам надходжень, є обов'язковою умовою стійкості всієї бюджетної системи.

У рамках здійснення пенсійної реформи в Україні урядом було проанонсоване введення в країні з другої половини 2017 р. накопичувального рівня пенсійного забезпечення (другого рівня пенсійної системи). Це означає, що всім працюючим громадянам віком до 50 років за їх вибором у спеціально створеному державному Накопичувальному фонді буде відкрито індивідуальні накопичувальні пенсійні рахунки. На ці рахунки щомісячно в обов'язковому порядку будуть надходити гроші, які на користь працюючих громадян сплачуватимуться: у 2017 р. – у розмірі 2 % від нарахованої працівнику зарплати, із збільшенням щороку на 1 %, до 5 % – у 2020-му і наступних роках. Ці гроші із моменту їхнього зарахування ставатимуть приватною власністю громадян із правом їх успадкування. Вони є джерелом для майбутньої (другої) пенсії особи, яку вона отримуватиме із накопичувальної системи. Для надійного збереження та примноження пенсійні кошти другого рівня будуть інвестуватися в суворо визначені законом ак-

тиви. Тобто, крім єдиного соціального внеску, громадянам прийдеться сплачувати додатковий внесок на персональний пенсійний рахунок. Задля управління накопичувальним пенсійним фондом уряд обіцяє сформувати відповідальний орган у вигляді Ради, склад якого буде визначено Кабміном.

Реалізація Стратегії полягатиме в підвищенні продуктивності та якості обслуговування у сфері пенсійного забезпечення, у вдосконаленні системи управління фінансовими ресурсами Пенсійного фонду, що стане можливим завдяки впровадженню новітніх технологій адміністрування в Пенсійному фонді, зміцненню та модернізації його матеріально-технічної бази, підвищенню ефективності системи управління через перехід на електронний документообіг. Моніторинг та оцінювання ефективності реалізації Стратегії здійснюватиме Мінсоцполітики разом із Пенсійним фондом.

Висновки. Сьогодні, як ніколи, потрібен комплекс рішучих, послідовних кроків, які можуть створити в Україні перспективну систему пенсійного страхування. Один з головних шляхів подальшого реформування пенсійної системи – це забезпечення соціальної справедливості у солідарній пенсійній системі. Для цього необхідно: запровадити дієвий механізм підвищення призначених пенсій шляхом удосконалення порядку перерахунку пенсії та її індексації; удосконалити порядок та формулу обрахунку розмірів пенсій; запровадити гарантований мінімальний розмір пенсійної виплати та диференційовані розміри мінімальної пенсійної виплати залежно від виду пенсії; запровадити для всіх громадян єдині правила пенсійного забезпечення за рахунок страхових коштів. Необхідно напрацювати та законодавчо оформити механізми, які б підвищили зацікавленість роботодавця і самого працівника в фінансуванні пенсійного капіталу. Стабільність пенсійної системи, зростання розмірів пенсій можливі лише за умов стабільності в країні, що забезпечує високі темпи приросту економіки.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне страхування» // Вісник Пенсійного фонду України. – 2003. – №8. – С. 1-13.

2. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 09.07.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
3. Боніславський А. Персоніфікація: технічна готовність / А. Боніславський // Вісник Пенсійного фонду України. – 2003. – № 12 (18). – С. 21-23.
4. Зайчук Б.О. Необхідність проведення радикальної пенсійної реформи назріла / Б.О. Зайчук // Вісник Пенсійного Фонду України. – 2002. – №2. – С. 35-38.
5. Чугунов І.Я. Розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні / І.Я. Чугунов, О.В. Суріна // Наукові праці НДФІ. – 2008. – № 4 (45). – С. 3-9.

Секція №5. РОЗВИТОК СФЕРИ ГОСТИННОСТІ В УКРАЇНІ ТА РЕГІОНІ

УДК 338.48-6:2(477)

*С. Адамчук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ОСОБЛИВОСТІ РЕЛІГІЙНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Туризм займає важливе місце в економіці України. Адже туризм – це своєрідна візитна картка країни, що знайомить широку громадськість з економічним станом держави, розвитком національної культури, історією, традиціями та духовним потенціалом нації.

Туризм в Україні являє собою досить розгалужену систему, одним із структурних елементів якої є релігійний туризм.

Релігія – це феномен духовного життя, світоглядна основа, що відбивається в ідеалах, уявленнях, морально-етичних нормах та інших формах опредмечування історичного досвіду людства, які виконують регулятивну роль у життєдіяльності людини, формують її ставлення до навколишнього світу, спрямовують соціальну активність і поведінку. Тому незаперечною є роль релігійних уявлень у формуванні будь-якої національної культури [1].

Під релігійним туризмом слід розуміти види діяльності, пов'язані з наданням послуг і задоволенням потреб туристів, що прямують до святих місць і релігійних центрів, що знаходяться за межами звичного для них середовища.

Україна має унікальні передумови щодо розвитку релігійного туризму як екскурсійного, так і паломницького напрямів. Це зумовлено багатою історією розвитку християнства на території країни.

Одну з найвизначніших ролей у розвитку релігійного туризму в Україні відіграє Свято-Успенська Києво-Печерська лавра, яка є національною святи-

нею українського народу. У 2001 р. в Україні відбулося урочисте відзначення її 950-річчя [2]. Києво-Печерський монастир стає центром паломництва з кінця XI ст. Цьому передували канонізація Феодосія, княгині Ольги, Антонія Печерського та інших преподобних Печерського монастиря. Головним храмом Лаври з найдавніших часів був Успенський собор, в якому зберігалась найголовніша його святиня – чудотворна ікона Успіння Божої Матері, що знаходилась над царськими воротами головного престолу. Її було принесено в Київ ще в 1073 р. грецькими майстрами. У храмі також знаходились мощі святителя Михайла, першого митрополита Київського, гробниця з частками мощів всіх преподобних печерських, гробниці преподобного Феодосія, срібна рака з главою св. Рівноапостольного князя Володимира, ікони з мощами помісних та загально славних святих. Наявність зазначених святинь, подвижницька діяльність духовних провідників Лаври, високий духовний та інтелектуальний рівень ченців – все це зробило Києво-Печерську лавру осередком духовності і центром тяжіння до неї православних віруючих з усіх кінців Київської Русі [3].

Після монголо-татарської навали паломництво взагалі припинилося і почало відновлюватись лише з XIV ст., після відкриття мощів у печерах. З відбудовою головних святинь Києва: Успенського, Софійського, Михайлівського соборів, Десятинної церкви, спорудженням нових храмів паломницький потік до Лаври зростає. Стабілізація відносин між Польщею і Росією, відродження Києво-Печерської лаври канонізація Петром Могилою Печерських подвижників сприяли тому, що Київ у другій половині XVII ст. став духовним центром, другим Єрусалимом не лише для України, а й усього християнського православного світу.

Також значний потенціал для розвитку такої специфічної галузі бізнесу як релігійний туризм містить Житомирщина. На території області знаходяться визначні пам'ятки історії та культури – це Овруцький Св. Василівський храм (окремим фрагментам стін храму нараховується понад 900 років), римокатолицький монастир Кармелітів Босих у м. Бердичеві вважається неперевершеним архітектурним ансамблем на теренах всієї України, Чоповицький православний монастир відомий своїм чудодійним джерелом далеко на межах області, є місцем паломництва віруючих з усієї України [3].

На Тернопільщині релігійний туризм – окремий потужний напрямок. На нашій планеті не так багато місць, де кілька разів являлася Матір Божа. Відвідання двох святинь світового значення в Почаєві і Зарваниці подія непересічна як для паломника, так і просто мандрівника.

У духовному центрі української греко-католицької церкви – Зарваниці після часу заборон тільки недавно відновилися храми, будуються нові, без перебільшення, шедеври церковного мистецтва. Один з них – собор Зарваницької Божої Матері, котра вперше явилася тут 1240 року. У Почаївській лаврі все лишилося, як колись, – специфіка православної віри зберегла її устрій, а територія й донині має виразний оборонний характер – у сонячну днину величний і охайний золотокупольний комплекс можна бачити за багато кілометрів.

Івано-Франківська область також відома багатою сакральною і духовною спадщиною. Територію області здавна населяли народи з різним релігійним віросповіданням. Збережені церкви, костьоли, синагоги, монастирі та скити є окрасою області та передумовою для розвитку релігійного та паломницького туризму.

На сьогодні в області нараховується 50 дерев'яних церков, які охороняються державою. Найдавніші з них – Благовіщенська церква (1587 рік) у місті Коломия, Успенська церква (1623 рік) в селі Пістинь Косівського району, Різдва Богородиці (1678 рік) у селищі Ворохта на Яремчанщині. А в селі Росільна Богородчанського району знаходиться дерев'яна церковця, зведена без жодного цвяха [4].

Деякі міста України є важливими релігійними центрами для іудеїв, а особливо для окремої течії іудаїзму – хасидизм.

Незалежно від свого місця проживання, щороку хасиди з усього світу здійснюють паломництво до своїх святинь, які залишилися в Україні. Головними місцями паломництва є Меджибіж й Умань – історичні центри хасидизму. Меджибіж освячений двадцятилітнім перебуванням тут Баал Шема, а в Умані, на околиці містечка, стоїть могила одного з найвизначніших послідовників Бешта, духовного лідера брацлавських хасидів Ребе Нахмана з Брацлава, що помер і був похований 1810 року. Щороку до Умані приїжджає близько двадцяти тисяч іудейських прочан.

До релігійних ресурсів крім матеріальних слід також віднести і духовні ресурси, такі як дива, які творяться в певних місцевостях, укріплюють вірян, а також благодать, яку відчувають віряни під час знаходження в святому місці.

З даної точки зору унікальним є Миколаївський храм в с. Кулевча Одеської області, де знаходяться багато святинь, які здатні дивовижно укріплювати віру православних християн. Тут знаходяться мироточтвий хрест, Казанська ікона Божої матері, біля якої на засохлих гілках лілії без води проростають живі квіти, Іверська ікона Божої матері, що кровоточить, Ікона Спаса Нерукотворного, що самооновилася, а також ікони цілителя Пантелеймона і мученика Георгія, образи яких відбилися на склі кіоту[3].

Таким чином, історико-культурні пам'ятки, що є об'єктами релігійного туризму, перетворюються на культурне надбання людства і є внеском України у скарбницю світової цивілізації.

Список використаних джерел:

1. Релігієзнавчий туризм в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://infotour.in.ua/sapelkina.htm>
2. Апологет : православний апологетичний сайт [Електронний ресурс]. – 2001. – Режим доступу: <http://www.apologet.kiev.ua/-838773314/91-statti-yuriia/2001/440-950----q-q.html>
3. Ресурсна база релігійного туризму в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tourism-book.com/books/book-29/chapter-1343/>
4. Науково-методичні засади реформування рекреаційної сфери : [наукове видання] / В.С. Кравців, Л.С. Гринів, М.В. Копач, С.П. Кузик. – Львів : НАН України, 1999. – 78 с.

*О. О. Афіновський, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: С. Е. Баженова, д.іст.н., професор

ПЕРСПЕКТИВИ ВКЛЮЧЕННЯ ЗАМКОВИХ КОМПЛЕКСІВ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ ДО МУЗЕЙНО-ТУРИСТИЧНОГО ПРОСТОРУ

Постановка проблеми. Вагома кількість збережених замкових комплексів і численні мальовничі природні ландшафти Хмельницької області мають стати важливим фактором для розвитку туристичної індустрії та розробки екскурсійних маршрутів, що охоплювали б усі пам'ятки фортифікаційного будівництва регіону. На сучасному етапі в області поки що не передбачається жодних конструктивних заходів щодо задовільного вирішення назрілої проблеми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На сьогодні в Україні проблемою фортифікаційних споруд, як туристичних об'єктів займалися такі вчені дослідники В.В. Куцевич, В.В. Вечерський, Л.П. Грачева, А.В. Лесик та інші.

Мета статті полягає в розкритті замкових комплексів Хмельницької області як історичного надбання Поділля та створення туристичного регіону України. Основними завданнями статті є: охарактеризувати сучасний стан оборонних споруд Хмельниччини, проаналізувати перспективи розвитку туристичного регіону.

Виклад основного матеріалу. Перш за все, музеєфікацією пам'яток необхідно розглядати не ізольовано, а в комплексі з вихованням, боротьбою за духовність, організацією відпочинку, моральним удосконаленням сучасної людини. Для цього потрібно розробити комплексний перспективний план використання культурної спадщини регіону.

По-друге необхідно виконати детальну фіксацію історико-архітектурних пам'яток та всіх елементів історичного середовища навколо них у тому стані, в якому вони знаходяться на сучасному етапі. Всі замкові комплекси, незалежно від рівня їх збереження, потребують залучення до музейно-туристичного простору України.

Оскільки замки Хмельниччини є пам'ятками фортифікаційного будівництва, мають одну історію й розвивалися за однаковими принципами, належать до історичного регіону Поділля, то доцільним вважається створення широкого музейно-туристичного простору Хмельниччини, до якого будуть залученні всі збереженні до нашого часу замкові комплекси. Для цього перш за все треба розробити єдину наукову концепцію музейного будівництва області, в якій враховувались б усі історико-архітектурні пам'ятки [1].

Пропонується широке використання на практиці комплексу замків та створення на їх основі спеціалізованих музеїв в рамках регіону, проведення централізації музейної мережі збільш широким використанням у музейному показі пам'яток історії та культури.

Прикладом подібних перетворень може стати пропозиція музеєфікації шляхом пристосування під музеї замкових комплексів Кам'янець-Подільського району. До сфери впливу заповідника «Кам'янець» пропонується залучити замкові комплекси в Жванці, Панівцях, Рихті та Чернокозинцях. Окремі споруди замкових комплексів у Жванці, Панівцях та Рихті підлягають реконструкції з частковим розміщенням експозицій. І якщо в Панівцях і Рихті доцільно створювати експозиції, присвячені історії цих замків і історії фортифікаційного будівництва регіону в цілому, то в Жванецькому замку пропонується розмістити експонати з фондів національного історико-архітектурного заповідника «Кам'янець», щоб висвітлювали окремі сторінки воєнної історії пізньої середньовіччя. Пропозиція використання Жванецького замку зумовлена географічним положенням комплексу: на лівому березі Дністра між двома могутніми фортецями – Кам'янець-Подільською та Хотинською.

Оскільки до цього часу від колись могутньої твердині в Жванці збереглась північна частина її території з руїнами трьох башт, то доцільним вважається створення музею під відкритим небом. Реставрації підлягає північна п'ятигранна башта, на той час як залишки надбрамної та східної наріжної башти доцільно законсервувати, створивши умови для екскурсійного огляду. Значення такого музею полягає в відновленні тієї лінії оборонних укріплень від

Кам'янця до Хотина, що існувала протягом XVI-XVII ст., коли в Жванці сформувався потужний стратегічний оборонний вузол, що за своїм значенням поступався тільки Кам'янцю [2, с.34].

Деякі населенні пункти області – Ізяслав, Сатанів, Старокостянтинів, – на території яких збереглися залишки замкових комплексів, мають унікальну архітектурну забудову. Виходячи з цього, найбільш доцільним стає проведення робіт у напрямі створення історико-архітектурних заповідників і заповідних зон на території цих населених пунктів з включенням до їх сфери впливу існуючих залишків замкових споруд.

Оскільки на сучасному етапі діє поки що лише один метод музеєфікації пам'яток – створення історико-архітектурних заповідників і заповідних зон то потрібно також розробити єдиний генеральний план розвитку новостворених заповідників і заповідних зон з визначенням вартості, черговості та термінів проведення ремонтно-реставраційних робіт і музеєфікації пам'яток.

Для таких пам'яток, що дійшли до нас у вигляді руїн і практично не підлягають реконструкції та відбудові (в Зінькові, Летичеві, Сатанові, Сутківцях, Чернокозинцях), існує лише один вид використання – умов для найбільш широкого ознайомлення з ними, їх музеєфікація, що передбачає консервацію залишків з упорядкуванням навколишніх територій та включення їх до системи туристичних маршрутів. При цьому потрібно відрізнити музеєфікацію пам'яток від пристосування під музеї: у музеєфікованій споруді колекції не розміщуються, вона сама набуває значення основного, а іноді єдиного експоната. В такому випадку відбувається реальна охорона руїн комплексу, забезпечується їх подальше існування та популяризація [4].

Досить перспективно залучати такі пам'ятки до сфери впливу створених і тих, що формуються, музеїв-заповідників. До сфери впливу історико-культурного заповідника «Меджибіж» пропонується залучати замковий комплекс у Летичеві, який доцільно включати до загальних туристичних екскурсійних маршрутів.

Замковий комплекс у Сатанові разом із іншими оборонними спорудами міста – пам'ятками фортифікаційного будівництва XVI-XVII ст. також вимагає

залучення до сучасного життя. Оскільки замкові споруди не підлягають реконструкції, то вважається доцільним створити на території комплексу оглядові майданчики та привести його в стан, придатний для екскурсійного обслуговування. Отже, в перспективі відбувається перетворення об'єкта на продукт культурного туризму [1].

Пропонується створити екскурсійні та туристичні маршрути по Хмельницькій області, які б залучали до використання усі замкові комплекси, незалежно від їх місцезнаходження та стану збереженості. Маршрути можуть бути як кільцеві, так і лінійні.

Висновки. Таким чином, музеєфікація як сукупність науково обґрунтованих заходів щодо проведення об'єктів культурної спадщини в стан, придатний для екскурсійного відвідування, буде найефективнішим засобом збереження для замкових комплексів Хмельницької області.

Список використаних джерел:

1. Історико-культурна спадщина України: проблеми дослідження та збереження / відп. ред. В.О. Горбик. – К., 1998. – 399 с.
2. Куцевич В.В. Пам'ятка – середовище – сучасне використання / В.В. Куцевич // Будівництво України. – 1994. – №5-6. С. 19-22.
3. Охорона історико-культурної спадщини України на сучасному етапі: концептуальна розробка УТОПІК // Пам'ятки України. – 1993. – №1-6. – С. 164-171.
4. Вечерський В.В. Реставрація пам'яток архітектури / В.В. Вечерський // Пам'ятки України. – 1997. – №1. – С. 10-15.
5. Грачева Л.П. К проблеме охраны и современного использования памятников оборонного зодчества – замков Украины / Л.П. Грачева // Проблемы охраны и современного использования памятников архитектуры. – Таллин, 1985. – С. 78-82.

*М. Я. Білошицький, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: С. Е. Баженова, д.іст.н., професор

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ

Актуальність теми: Процвітання туристичної галузі залежить від новаторства, творчості і уяви. Створення нового оригінального туристичного продукту і вдосконалення уже існуючих є ключовими факторами успіху на туристичному ринку Хмельниччини. Тому з метою зміцнення раніше завойованої конкурентної переваги стратегія розвитку туристичних підприємств повинна бути орієнтована на інновації. Генерація нових ідей на підприємствах повинна стати систематично організованою, а не випадковим процесом.

Аналіз останніх досліджень: Істотний внесок у розробку методологічних засад в рамках проектування, формування та впровадження систем стратегічного планування на підприємствах здійснили З.Є. Шершньова, А.П. Наливайко, Н.В. Куденко, А.В. Войчак, Є.Г. Панченко, Л. Е. Довгань, В.В. Божкова, Ю.М. Мельник, Л.Ю. Сагер, Н.В. Кулешова, І.А. Маркіна, В.Г. Герасименко, Є. Майовець, І. Михасюк, Ж. Поплавська, В. Приймак, В. Плиса, З. Шершньова, З. Юринець та інші. Проте, безперечно визнаючи фундаментальний внесок зазначених науковців у розвиток проблем наукового дослідження, можна констатувати, що стратегічне планування маркетингової діяльності суб'єктів господарювання туристичної галузі є недостатньо вивчене, позбавлене ґрунтовного та системного характеру.

Метою статті: є чіткий аналіз туристичного ринку для збуту продукції і конкурентне середовище для кращого розвитку інфраструктури.

Основний виклад матеріалу: Є багато способів організувати постійний потік ідей. Головні їх джерела: клієнти, конкуренти, туристичні агенти, що

працюють від підприємства, внутрішні джерела. Більшість ідей виникає в середині самого підприємства. І для того, щоб новаторство стало невід'ємною частиною культури бізнесу, необхідно на практиці примітити «правило 20%», яке активно використовується в великих туристичних фірмах Європи. Це правило гарантує працівникам підприємств право до 20% робочого часу присвячувати роботі над проектами за інтересами, незалежно від того, чи цікаві вони на даний час для підприємства. При появі перспективної ідеї формується творча команда, в яку входить автор ідеї, менеджери з продажу, бухгалтери, сумісники, розробляються рекламні ідеї. Ідеї, які виникають в ході «мозкового штурму» знаходять своє виявлення в новому туристичному продукті.

Метод мозкового штурму стимулює творчий підхід, дає імпульс для спільного вирішення проблем, дозволяє учасникам будувати свої власні ідеї, зводить до мінімуму тенденцію до консерватизму при оцінці ідей, а також формує образ мислення, який дозволяє розширити рамки традиційної області прийняття рішень [5].

Ще одне джерело отримання інформації для формування і вдосконалення стратегії розвитку підприємства – туристичні агенти, які щоденно контактують зі споживачами туристичного продукту. Без їх допомоги неможливо скласти точну і повноцінну картину переваг споживачів.

Проведений аналіз дозволив виявити декілька незаповнених ринкових ніш. Як виявили дослідження, жодна з існуючих туристичних фірм не може запропонувати тур по існуючих парково-палацових ансамблях, яких в Хмельницькій області є чимало. Відсутні тури з паломницького туризму, релігійного. Не заповнена ніша із залучення туристів до родинного туризму. Адже Кам'янець – Подільський претендує на фестивальну столицю України. І одним з завдань підприємства – зайняти ці ніші [2, с.45].

Туристичний бізнес тісно пов'язаний з ринком реклами. Для залучення більшої кількості рекламодавців і збереження конкурентних позицій підприємства, важливо запуснути рекламу нових готелів, ресторанів, які пов'язані з турами, підприємствами Хмельниччини. Мета проекту – добитись додаткових грошових надходжень або значних знижок при бронюванні рекламного продукту.

Прибуток від рекламної продукції можна також збільшити, якщо дотримуватись декількох простих правил, які широко поширені в рекламній індустрії: важливо наголошувати на популярність того чи іншого туру серед населення не тільки Хмельницької області, а й інших областей.

Стратегічне підвищення конкурентоспроможності туристичних підприємств Хмельниччини повинна базуватись на посиленні їх іміджу серед туристичних підприємств. Для цього необхідно вдосконалити туристичні продукти, які розробляються туристичним підприємством, розробити нові туристичні продукти, необхідність яких диктується часом, переорієнтуватись частково на внутрішній туризм [3].

Комплекс просування туристичного продукту на ринок повинен сприяти формуванню «психологічного образу» туристичного підприємства у споживачів, який був би унікальним і який не можна було б скопіювати. Для цієї мети проблемна група, що працює в лабораторії інноваційних технологій запропонувала лозунг: « З нами – весь світ»

У туризмі стимулювання збуту розглядається як один з найбільш ефективних засобів отримання прибутків. Воно може бути спрямовано на два рівні дистрибуторського ланцюга: туристичні агентства і тур агентів, які співпрацюють з туристичним підприємством.

Стимулювання агентів підприємства покликано:

- переконати туристичних агентів в необхідності пропонувати нові, « не розкручені» тури споживачам;
- рекламувати і поширювати туристичний продукт підприємства споживачам;
- переконувати споживачів бути «вірними» даному підприємству.

Основним завданням туристичних підприємств Хмельниччини впорядкування штату і підбір персоналу, здатного створити атмосферу, яка допоможе сформувати згуртований колектив і підвищувати рівень його мотивації з тим, щоб добитись поліпшення якості, продуктивності і прибутковості. Ключові етапи в цьому напрямку – збір інформації про потреби персоналу підприємств-

ва і необхідні засоби для її задоволення, підвищення якості роботи, максимальне використання творчого потенціалу колективу, прийом на роботу і мотивація, контроль за виконанням роботи і встановлення трудової дисципліни.

Висновки: Таким чином туристичні підприємства Хмельниччини мають широкі можливості для вдосконалення своїх можливостей при умові знайти і використати відповідні кадри, урізноманітнити методи і підходи до створення і просування тур продуктів, які диктуються часом. Працівник сфери туризму має володіти широкими знаннями і навиками профілю, має володіти методами маркетингових досліджень, створенню, поширенню, технології туристської діяльності, а також в інших галузях, здатних задовольнити запити споживачів тур продукту, які постійно змінюються.

Щоб успішно конкурувати на ринку і своєчасно реагувати на зміну ринкових традицій, необхідно постійно підвищувати кваліфікацію працівників підприємства, розглядаючи процес навчання як один з етапів на ринку кар'єрного зростання.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про туризм» від 15.09.1995 № 324/95-ВР / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2014. – 27 с.
2. Закон України «Про курорти» від 15.10.2000 № 2026-III/ Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2013. – 31 с.
3. Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 01.06.2000 № 1775-III / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2013. – 19 с
4. Господарський кодекс України : станом на 16 січня 2003 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2013. – 207 с. – (Бібліотека офіційних видань)
5. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519с.
6. Балабанова Л.В. Стратегічне маркетингове управління конкуренто-спроможністю підприємств : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, В.В. Холод. – К. : ВД Професіонал, 2006. – 488 с.
7. Герасименко В.Г. Теоретико-методологічні основи застосування маркетингового підходу до стратегічного планування у діяльності туристичних підприємств України / В.Г. Герасименко // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – 2014. – Вип. 51. – С. 494-500.

*Ю. А. Брижак, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: С. Е. Баженова, д.іст.н., професор

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЗАПОВІДНИКІВ І НАЦІОНАЛЬНИХ ПАРКІВ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ ЯК ТУРИСТИЧНИХ ОБ'ЄКТІВ

Природно-заповідний фонд Хмельницька область є унікальним оселищем рідкісних видів, більшість з яких охороняються на міжнародному та європейському рівні і становлять особливу цінність за умов заповідання. Основу природно-заповідного фонду області становлять об'єкти різних категорій: національні природні парки, заказники, пам'ятки природи, заповідні урочища зі збереженням природних угруповань та ландшафтів.

До окремої категорії можна віднести парки-пам'ятки садово-паркового мистецтва, дендрологічні парки, зоологічні парки та ботанічні сади. Такі об'єкти природно-заповідного фонду можуть створюватись на ділянках природного лісу чи лук з подальшим формуванням та поповненням колекцій рідкісних видів рослин та тварин регіону, рідкісних угруповань, а також екзотичних видів рослин та тварин. В парках створюються умови для відтворення та розмноження популяцій зникаючих та вразливих видів, що охороняються на національному та регіональному рівнях.

На сьогоднішній день в структурі природно-заповідного фонду області нараховується 522 об'єкти загальною площею 328467 га.

З них ключовими об'єктами є: – один з найбільших у Європі та найбільший в Україні національний природний парк «Подільські Товтри» загальною площею 261316 га. Територія парку займає повністю два адміністративних райони – Кам'янець-Подільський і Чемеровецький, частково Городоцький район, та складає 12,67% від загальної території Хмельницької області.

Національний парк створений з метою збереження, відтворення і раціонального використання природних ландшафтів Поділля з унікальними історич-

ко-культурними комплексами, які мають високе природоохоронне, естетичне, наукове, рекреаційне та оздоровче значення. Мікроклімат Кам'янецького Придністров'я формується Товтровим кряжем та каньйонами Дністра і його притоків, тому тут створилися особливі умови для збереження рідкісних та реліктових рослин, серед яких більшість лікарських. На території парку знайдені великі запаси мінеральних вод – типу «Нафтуса», «Миргородська», «Мінська» та інші. Наявність на території національного природного парку «Подільські Товтри» як унікальних рукотворних об'єктів, так і неповторних природних комплексів створили виняткові умови для розвитку туризму не тільки оздоровчого, але й пізнавального значення.

У 2013 році з метою збереження цінних природних комплексів та історико-культурних об'єктів східної частини Малого Полісся, що мають важливе природоохоронне, наукове, естетичне, рекреаційне та оздоровче значення створений другий національний природний парк «Мале Полісся» загальною площею 8762 га, який розташований на території Славутського та Ізяславського районів.

Мале Полісся – один з найбільш своєрідних природно-географічних районів України. Природний потенціал цього краю створює всі умови для виховання та відпочинку в природі. На території Парку добре збереженні рослинність і фауністичні комплекси, висока залісненість, мальовнича заплава річки Горинь, унікальні мальовничі озера та болота різних типів. Територія НПП «Мале Полісся» здебільшого вкрита сосновими та дубово-сосновими лісами, болотами та луками. Невисока родючість ґрунтів і заболоченість обмежили антропогенний вплив на рослинність території та сприяли її збереженню.

Також на території області розташований регіональний ландшафтний парк «Мальованка» загальною площею 16915,3 га, який займає територію Шепетівського та Полонського районів. Регіональний ландшафтний парк створений з метою збереження унікальних типів і форм рельєфу, рідкісних та зникаючих видів рослин та тварин, занесених до Червоної книги України.

Територія РЛП «Мальованка» є не типовою для Хмельницької області, багато в чому вона унікальна і для її північного регіону. На території парку пе-

реважає відносно незмінений природний ландшафт. Лісистість території становить близько 80%, для області цей показник складає – 11,9%, для Шепетівського району – 29,2 %.

Велика заболоченість території, переважання на ній вологих лісів, незначна родючість ґрунтів придатних для сільськогосподарського освоєння, суттєво обмежили антропогенний вплив на цю територію, сприяли збереженню багатьох рідкісних та малопоширених видів рослин (в тому числі 13 видів, занесених до Червоної книги України). Біотопічне різноманіття, багатство рослинності, в тому числі різних типів лісів, обумовлюють різноманітний склад і високу чисельність тваринного світу.

Заповідними перлинами області безперечно можна назвати:

- ландшафтний заказник загальнодержавного значення «Совий яр», розташований на схилах долини р. Студениці та охоплює територію Колодіївської, Крушанівської, Китайгородської, Калачковецької сільських рад Кам'янець-Подільського району;
- ботанічну пам'ятку природи загальнодержавного значення «Товтра Самовита», розташовану поблизу с. Залуччя Залучанської сільської ради Чемеровецького району;
- гідрологічний заказник загальнодержавного значення «Башта», розташований в заплаві р. Південний Буг між селами Ставниця, Требухівці та Головченці Летичівського району;
- геологічну пам'ятку природи загальнодержавного значення «Смотрицький каньйон», охоплює каньйон р. Смотрич від південної околиці с. Голосків до с. Цибулівка Кам'янець-Подільського району;
- унікальну для України та Європи геологічну пам'ятку природи загальнодержавного значення «Печера Атлантида», яка знаходиться на околиці с. Завалля Кам'янець-Подільського району;
- ботанічний заказник місцевого значення «Черчецька Товтра», розташований в с. Черче Залучанської сільської ради Чемеровецького району;

- ландшафтний заказник загальнодержавного значення «Циківський», розташований неподалік с. Циків Кам'янець-Подільського району;
- унікальний азонльний природний комплекс на півночі Хмельницької області – гідрологічна пам'ятка природи загальнодержавного значення «Озеро Святе», розташована на території Радошівської сільської ради Ізяславського району.

Окрім перерахованих територій та об'єктів природно-заповідного фонду, в області знаходиться 2 водно-болотні угіддя міжнародного значення – «Бакотська затока» площею 1590 га та «Пониззя річки Смотрич» площею 1480 га, створені з метою охорони популяцій рідкісних водоплаваючих птахів. Ці території відіграють важливу роль у збереженні лебедів-шипунів, коловодників болотяних, журавлів сірих, шулік та чайок, крім того тут зростають рідкісні види рослин занесені до Червоної книги України та Додатку 2 Бернської конвенції. Зазначені водно-болотні угіддя – є оселищем ендемічних видів, характерних для Подільського регіону.

Список використаних джерел:

1. Гула А.Г. Шепетівка: Історико-краєзнавчий нарис / А.Г. Гула ; худож. Л. Прийма. – Львів : Каменяр, 1973. – 84 с.
2. Євтушок М. Старокостянтинів: Історико-краєзнавчий нарис / М. Євтушок, В. Мех. – Хмельницький, 1992. – 28 с.
3. Пламеницька О. Кам'янець-Подільський / О. Пламеницька. – К. : Абрис, 2004.
4. Андрієнко Т.Л. Верхнє Побужжя – проєктований національний парк України (Хмельницька область) / Т.Л. Андрієнко ; під ред. д. б. н., проф. Т.Л. Андрієнко. – Кам'янець-Поділ. : ПП Мошинський, 2007. – 40 с.: іл.
5. Войткова С.С. Географія рідного краю: Дунаєвецький район / С.С.Войткова, В.В.Кучерява, Л.М.Лебединець. – Кам'янець-Поділ. : Абетка, 2004.– 60 с.
6. Заповідне Поділля: Краєзнавчі нариси / за ред. Г.І. Денисика, В.Є. Любченка. – Вінниця : Тезис, 2001. – 104 с. – (Сер. «Земля Подільська»).
7. Коваленко А.І. Рідний край Хмельницька область: Підручник для учнів загальноосвітніх шкіл Хмельницької області, 5 кл. / А.І. Коваленко, В.В. Коваленко. – Тернопіль : Підручники & посібники, 2000. – 96 с.: іл.
8. Андрієнко Т.Л. «Мале Полісся» – проєктований національний природний парк України (Хмельницька область) / Т.Л. Андрієнко ; під заг. ред. д. б. н., проф. Т.Л. Андрієнко. – Кам'янець-Поділ. : ПП Мошинський, 2007. – 40 с.: іл.; карт.

О. О. Бута, А. М. Кирилюк, О.П. Ковальчук

Кам'янець-Подільський планово-економічний технікум-інтернат

Науковий керівник: А. В. Годованюк, викладач економічних дисциплін

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФЕНОМЕНУ СПОЖИВАННЯ

Мета статті полягає в узагальненні теоретичних положень, які характеризують процес управління поведінкою споживача в маркетингу з використанням різноманітних факторів впливу.

Методи теоретичного узагальнення, логічного аналізу, методологія розробка категорій для визначення змісту теорії споживання і поведінки споживача використовуються в процесі маркетингового дослідження. Дане дослідження являє собою системний підхід до вивчення економічних, соціальних і поведінкових аспекти феномена споживання.

Взаємозв'язок між розвитком суспільного виробництва і процесом кількісного зростання потреб збагачення суспільства, яке забезпечує ріст та поліпшення соціальних потреб було визначено з розвитком продуктивних сил і економічної культури. Доведено, що під впливом об'єктивних обставин, тобто з розвитком продуктивних сил суспільства відбувається збільшення і зміна потреб, з одного боку, а також якісне поліпшення структури потреб – з іншого [2, с.35]. Деякі потреби зникають в процесі розвитку суспільства, або спонукають до більш високого рівня якості, який простежується в зрушенні пріоритетів, розвитку взаємозамінності та поліпшенні якості.

Модель споживчої поведінки, яка враховує вплив інноваційних засобів на покупця розробляється на перспективу. Розвиток цього напрямку в науці – створення теоретичних методів управління поведінкою споживачів на основі співпраці фахівців у сфері економіки, менеджменту, маркетингу, соціології та психології, якісно використовується в управлінській практиці маркетингу. Теоретичні підходи до теорії споживчої поведінки, що є незалежною областю знань і, яка виникла у поєднанні економіки, маркетингу та психології поглиблюється та вдосконалюється [1, с.412].

На сьогодні споживання відіграє все більш важливу роль у формуванні ціннісних орієнтирів і поведінкових моделей, які актуалізуються не лише на дискусії про «споживання» в засобах масової інформації, а й визначають вектор наукового розуміння споживання, як економічного, соціального і культурного явища. На сьогоднішній день споживання перетворюється в значущий компонент соціально-економічної реальності, що дає можливість інтерпретувати сучасне суспільство як суспільство споживання. Розгляд феномена споживання важливо не тільки з точки зору економічної науки, а й з точки зору філософії, так як це явище впливає на формування образів ідентичності та цінності особистості, функціонування та саморозвитку культури і суспільства, темпи соціально-економічних перетворень [5, с.46]. Споживання є одним із пріоритетів у суспільстві споживання, а виробництво і накопичення відходять на задній план.

Таким чином, суспільство споживання впливає на якісні зміни в економічній структурі та у суспільстві в цілому. В результаті, основні бажання окремих осіб, їх соціальний стан і мотивація не були зосереджені навколо процесу роботи і життя, а формувались навколо захоплення процесу споживання, що в свою чергу, визначає поведінку покупця.

Сучасне суспільство включають в себе наступне:

- індивідуальний і раціональний вибір найбільш бажаного товару;
- готовність до покупки нових товарів для заміни старих більш досконаліми;
- існування моди, яка змінюється кілька разів протягом одного покоління;
- відповідність моді [4, с.201].

Саме ці особливості споживання роблять найбільший внесок для формування економічних відносин на основі взаємної згоди між членами суспільства і є дотичними до процесу переходу прав власності на товари або послуги, а також дають можливість отримання послуг та обміну на товарно-сировинних ринках. Як справедливо відзначається в літературі «споживча різноманітність – це не примха, а центральний нерв соціального розвитку. Пропозиція нових товарів і попит на них – дві важливих складових процесу сучасності: перша – покращує якість роботи, друга – якість розваг».

Критичний огляд теорії споживання з точки зору споживчої поведінки була проведено з використанням основних постулатів теорії П'єра Бурдьє і Торстен Веблен Бунд. Результати дослідження можуть бути використані в якості теоретичної і методологічної основи для розвитку теорії споживання в контексті споживчої поведінки [3, с.89].

Отже, сучасний розвиток теорії споживання описує природу «хибних потреб» – явище максимального комфорту у сфері споживання суспільством.

Список використаних джерел:

1. Дайан А. Академія ринку: маркетинг / А. Дайан, Ф. Букерель, Р. Ланкар ; наук. ред. А.Г. Худокормов ; пер. з фр. – М. : Економіка, 2008. – 572 с.
2. Громова О.Н. Формування стратегії управління поведінкою споживача (теоретичні та методичні аспекти) : дис. ... д-ра економ. наук / О.Н. Громова. – М. : ГУУ, 2009.
3. Іванова Р.Х. Поведінка споживачів : навчальний посібник / Р.Х. Іванова. – Х. : ВД«ІНЖЕК», 2003. – 120 с.
4. Котлер Ф. Маркетинг у третьому тисячолітті. Як створити завоювати і утримати ринок / Ф. Котлер ; переклад з англ мови. В.А. Оганесової ; наук. редактор Б.А. Соловйов. – М. : Вид. АСТ, 2000. – 272 с.
5. Шафалюк О.К. Поведінка споживачів: Курс лекцій / О.К. Шафалюк. – К. : КНЕУ, 2003. – 68 с.

УДК 378.011.3-057.87:338.488.2(494)

*Р. Бучковський, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент

ДОСВІД ШВЕЙЦАРІЇ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

У процесі формування вітчизняної системи професійної освіти в галузі готельного господарства особливого значення набуває вивчення теорії та практики підготовки фахівців сфери гостинності в провідних туристичних країнах світу, однією з яких є Швейцарія.

Швейцарія – провідна туристична країна світу, яка відома не лише природними ресурсами, високим рівнем обслуговування, але й моделлю підготовки фахівців у цій галузі, тому метою статті є з'ясування основних рис цієї моделі та можливості використання позитивного досвіду в Україні.

Трійку найкращих у світі шкіл управління гостинністю, на думку власників міжнародних п'ятизіркових готелів, становлять навчальні заклади Швейцарії: Міжнародна школа готельного менеджменту Ле Рош (Les Roches International School of Hotel Management), Школа готельного бізнесу в Лозанні (Ecole Hoteliere de Lausanne) та Інститут вищої освіти Гліон (Glion Institute of Higher Education) [1, с.154].

Школа готельного бізнесу в Лозанні (Ecole Hoteliere de Lausanne) була заснована в 1893 році. Її досвід достатньо висвітлений у вітчизняній та зарубіжній літературі. Як цілком справедливо відзначають науковці, підготовка в цій школі має в основному багатопрофільний характер і орієнтована не лише на сучасні вимоги готельного бізнесу, але й на перспективи його розвитку [2, с.54]. Це досягається за рахунок того, що чинна освітня програма гарантує здобуття компетенцій за трьома напрямками: 1) гуманітарна школа: розвиває комунікативні здібності в рамках великих і малих груп, мотивацію та колективне мислення; навчає аналізу та запобігання конфліктам, управління поведінкою мікрогруп, гостей і персоналу; 2) технічна школа: дає повні знання про технологію й організацію роботи ресторанів і готелів, диверсифікацію методів управління ними й поєднання цих методів з фундаментальними функціями бізнесу; 3) школа підвищення кваліфікації: навчання управління бізнесом, його адаптації до соціальних змін [2, с.54].

Для вступу до школи необхідно як мінімум рік пропрацювати на підприємстві готельного або ресторанного господарства. Ця програма знайомить майбутніх студентів з практичним боком галузі, орієнтує їх на досягнення високих професійних стандартів для виконання основних технологічних операцій. Вона складається з двох блоків. Перший блок передбачає інтенсивне навчання на території школи й дозволяє засвоїти основні робочі операції (кухон-

ні технології, навички обслуговування, функції служби покоївок, офіціантів). Другий – це практичне стажування на підприємствах індустрії (у готелі чи ресторані) в реальному часі та на реальному робочому місці [3, с.38-39].

The International Hospitality Management Programme є основною програмою школи, яка зосереджує увагу на головних аспектах та технологіях менеджменту, дає змогу отримати ступінь бакалавра наук. Ця програма охоплює 7 семестрів. Принциповою перевагою цієї програми є те, що вона поєднує вивчення функціональних аспектів роботи готелю з оволодінням комерційними основами справи. Практичний семестр дає можливість поглибити та закріпити набуті під час теоретичного навчання знання та навчитися застосовувати їх у практичній діяльності. Обов'язковою умовою цієї програми є рік практичної роботи в галузі [4, с.59-60]. Ця програма об'єднує самостійні, але взаємодіючі та взаємопов'язані дисципліни. Цінність її зростає з огляду на той факт, що її розробка здійснювалася у співпраці з власниками готелів і професіоналами індустрії гостинності.

Другий академічний напрям – Management of Hotel Operations. Тривалість навчання становить три семестри (18 місяців), а по його завершенні присвоюється ступінь ад'юнкта наук. У цьому випадку акцент зроблено на вивчення інструментарію галузі з прикладного погляду. Програма дає широкий огляд різноманітних управлінських аспектів роботи готелю. Студенти на території школи два семестри інтенсивно вивчають програму, після чого цілий семестр працюють у якості стажерів на підприємствах готельного господарства [4, с.60-61].

Інша швейцарська школа менеджменту гостинності – Les Roches International School of Hotel Management. Тут викладають досвідчені професіонали готельної індустрії з усього світу, які мають вищу педагогічну освіту. Навчальна програма Les Roches International School of Hotel Management дає змогу навчатися за спеціалізаціями «Готельний менеджмент», «Ресторанний менеджмент», «Готельний і туристичний менеджмент» та отримати диплом бакалавра у Сфері готельного менеджменту (4 роки), магістра бізнес-адміністрування у Сфері готельного менеджменту (1 рік) та диплом післядипломної освіти (2 роки). Отже, тривалість навчання в цій школі, порівняно з попередньою, більша [5].

Основний чинник, який визначає успішність та результативність навчання у сфері готельного бізнесу у Швейцарії, – поєднання теорії й практики. Більшість швейцарських шкіл готельного бізнесу розташовані на базі діючих готелів, що дозволяє всі теоретичні знання, отримані на заняттях, відразу (буквально протягом того ж дня) перевірити на практиці. Крім того, усі навчальні програми передбачають тривалі обов'язкові оплачувані стажування.

Отже, головна риса підготовки фахівців для готельної індустрії у Швейцарії (і в усіх інших школах, які взяли за основу швейцарську модель) полягає в тому, що основою професійного навчання є цикл професійно зорієнтованих дисциплін, зміст яких охоплює всі аспекти організації й функціонування системи готельного та ресторанного господарства. Вивчення та впровадження швейцарського досвіду дає можливість підвищити рівень підготовки українських готельєрів та здійснити успішну інтеграцію національної професійної освіти у сфері готельного бізнесу до світового освітнього простору.

Список використаних джерел:

1. Кашинська О.Є. Досвід підготовки фахівців готельного господарства в розвинених країнах світу / О.Є. Кашинська // Вісн. Луган. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. – 2013. – №18(277). – С. 152-160.
2. Стародуб К.А. Формирование практической компетентности менеджеров гостиничного хозяйства в вузе / К.А. Стародуб. – М. : Наука, 2007. – 246 с.
3. Тимохина Т.Л. Технологическая подготовка студентов туристского вуза в области гостиничного сервиса / Т.Л. Тимохина. – М. : Слово, 2009. – 335 с.
4. Элиарова Т.С. Содержание и организация профессиональной подготовки специалистов для предприятия сферы гостеприимства / Т.С. Элиарова. – М. : Знание, 2001. – 220 с.
5. Сакун Л.В. Теорія і практика підготовки фахівців сфери туризму в розвинутих країнах світу [Електронний ресурс] / Л.В. Сакун. – К. : МАУП, 2004. – 399 с. – Режим доступу: http://tourlib.net/books_tourism/sakun23.htm.

*П. В. Васільков, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент

НАДАННЯ ПЕРШОЇ ДОЛІКАРСЬКОЇ ДОПОМОГИ ПІД ЧАС ТУРИСТИЧНОГО ПОХОДУ

У спортивних туристських походах беруть участь, зрозуміло, люди які є здоровими (у всякому разі, без хронічних захворювань не сумісних з похідними фізичними навантаженнями). Однак у період походу ніхто не застрахований від випадкових травм, захворювань, нездужань. Всі учасники походу повинні вміти надати першу долікарську допомогу потерпілому і правильно транспортувати його до місця надання кваліфікованої лікарської допомоги.

Перша медична допомога – це невідкладні дії, спрямовані на врятування життя хворого чи потерпілого від травми на місці нещасного випадку, що передують наданню кваліфікованої медичної допомоги.

Якщо в похідних умовах учасник отримав травму (захворів), його товариші, перш за все, повинні виконати наступні дії: 1) Правильно визначити характер травми (захворювання) за її симптомів (поставити правильний діагноз). 2) Надати необхідну першу (долікарську) допомогу потерпілому. 3) Транспортувати потерпілого (якщо він сам не може переміщатися) до місця надання кваліфікованої долікарської допомоги.

Від правильного та максимально швидкого вирішення усіх трьох вищезазваних завдань може залежати майбутнє, стан здоров'я потерпілого, і навіть його життя. Усі завдання взаємопов'язані: від правильного діагнозу травми (захворювання) залежить правильний вибір і дозування застосовуваних лікарських засобів, правильні дії з надання першої допомоги, вибір способу транспортування потерпілого. Основна мета надання першої допомоги при тяжкій травмі (захворюванні) в похідних умовах – вивести постраждалого з шоку (провести реанімаційні заходи) і підтримати прийнятне функціонування орга-

нізму потерпілого, до моменту надання йому кваліфікованої медичної допомоги. У даних умовах, крім завдання «допомогти», істотне і завдання «не нашкодити» потерпілому, адже допомогу в похідних умовах часто чинять люди, які не мають професійних навичок у цій сфері діяльності [1].

При розтягуванні зв'язок суглобів необхідно забезпечити спокій потерпілому. Відразу після травми слід охолодити пошкоджене місце для запобігання крововиливу в тканинах. Далі необхідно накласти фіксуєчу, що давить пов'язку (еластичний бинт) на область розтягування, надати високе положення пошкодженої кінцівки (щоб уникнути набряку). При необхідності потерпілому слід прийняти знеболюючі засоби (не наркотичні). На ніч пов'язку треба знімати. Через добу після травми, при наявності пухлини (набряку) у травмованому суглобі, на ніч можливе застосування зігріваючого компресу. У випадку *перелому кінцівок* при необхідності проводяться протишокові заходи. У стані шоку постраждалого транспортувати не можна! Проведення знеболювання в будь-якому випадку обов'язково! Якщо аптечка оснащена місцевими знеболюючими засобами для ін'єкцій і в групі є лікар, то місцеве знеболювання буде найефективнішим [3].

У разі *сонячного опіку*, обпалені ділянки шкіри можна обробити таким спеціальним засобом, як пантенол. При сильному ураженні, що утворилися опікові бульбашки спочатку обробляються розчином марганцівки, а тільки потім пантенолом (пухирі не можна протикати голкою і видавлювати інфільтрат, щоб уникнути занесення інфекції!). При сонячному опіку очей (сніжна сліпота) слід промити їх міцним чаєм і закопувати очні краплі (альбуцид) 5-6 разів на день. *При відмороженнях* білі участки шкіри (відмороження 1-го ступеня) треба розтирати тільки сухою рукою, а не снігом і не рукавицею. При сильному відмороженні (відмороженні 2-й, третього ступеня), якщо потерпілий вимушено залишається в умовах негативних температур, необхідно забезпечити йому в цей час гаряче харчування і питво (енергетичне підживлення організму). В умовах теплового приміщення, відігрівання пошкоджених тканин рекомендують проводити у воді температурою 37-40 ° з додаванням м'яких антисептичних засобів (марганцівки, хлоргексидину). Розтирання спиртом пошкоджене

них ділянок шкірних покривів категорично неприпустимо, оскільки на ділі призводить до додаткового їх охолодження. У похідних умовах потрібно використовувати доступні засоби відігрівання потерпілого (наприклад, помістіть його в спальний мішок). Поки загроза загального переохолодження організму не ліквідована, медикаментозні судинорозширювальні засоби застосовувати не можна! Коли ж загрозу переохолодження усунуто (наприклад, потерпілий знаходиться в наметі і спальному мішку), застосування судинорозширювальних засобів може бути виправдане для лікування або обмеження зони місцевих відморожень. При сильних відмороженнях слід якомога швидше транспортувати потерпілого до місця надання кваліфікованої медичної допомоги.

При сильних термічних опіках слід негайно видалити з поверхні тіла палаючий або тліючий одяг (одяг, на яку потрапив окріп). Далі необхідно вжити заходів до попередження шоку, для чого треба дати потерпілому знеболюючі засоби. Рекомендується швидко закрити опікову поверхню тіла сухою асептичною пов'язкою. Потім постраждалого слід укрити теплим одягом або іншими засобами і в лежачому положенні як можна швидше доставити в лікувальний заклад [2].

Шок супроводжує серйозні травми і переломи. Шоком називається гострий патологічний стан, при якому серцево-судинна система не в змозі забезпечити адекватний кровообіг. Шок – це, перш за все, недостатність кровообігу. Симптоми шоку – м'який частий пульс, низький кров'яний тиск, холодний піт, неадекватна реакція на події або дратівливість. Принципово порядок дій при важкій «шокогенній» травмі наступний: 1) зупинити кровотечу; 2) провести адекватне знеболювання (дії під п.п. 1 і 2 виконують практично одночасно); 3) дати потерпілому, якщо є, заспокійливі засоби (наприклад, реланіум, седуксен, діазепам); 4) провести іммобілізацію (знерухомити область перелому, травми). *Реанімаційні заходи* негайно проводяться при зупинці серця, відсутності дихання у потерпілого. Під час виконання штучного дихання "рот у рот" необхідно затиснути ніс потерпілого; при ефективному виконанні процедури у потерпілого повинна «підніматися» грудна клітина. На два «вдування» повітря, виробляють 5-6 натискань на грудну клітку (закритий масаж серця). Проводи-

ти реанімацію необхідно до появи пульсу у потерпілого. Одночасно з реанімаційними заходами потерпілому внутрішньом'язово вводиться адреналін [4].

Отже, кожен турист перед походом повинен пройти підготовку і отримати навички щодо надання першої долікарської допомоги під час туристичного походу, тому що під час походу можуть бути різні ситуації яких ніхто не чекає і турист має надати допомогу, зробити все необхідне аби допогти і врятувати товариша в неприємній ситуації.

Список використаних джерел:

1. Орлов М. Туристська аптечка. – Рекомендації випускника курсів гірничорятувальників / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua-referat.com>
2. Стемпінська Я, Шаевські Т. «Перша допомога при нещасних випадках і в екстремальних ситуаціях». / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua-referat.com>
3. Школа альпінізму (Початкова підготовка) [Електронний ресурс]. – М.: ФиС, 1989. – Режим доступу: <http://ua-referat.com>
4. Штюрмер Ю.А. Небезпеки в туризмі, уявні та дійсні [Електронний ресурс] / Ю.А. Штюрмер. – М., 1983. – Режим доступу: <http://ua-referat.com>

УДК 338.48-44(477.43)

*О.О. Глущенко, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент

ТУРИСТИЧНО-РЕКРЕАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ МІСТА СТАРОКОСТЯНТИНОВА

Туризм – найбільш доступна і раціональна форма активного відпочинку, фізичної культури і спорту. Зміна звичайного, повсякденного оточення дає людині можливість отримати заряд бадьорості і здоров'я.

Як вважав французький письменник Анатоль Франс, подорожі вчать більше, чим що б це не було. Іноді один день, проведений в інших місцях, дає більше, ніж десять років життя вдома.

Одним із найбільш перспективних регіонів в плані рекреаційних можливостей та історичного туризму є Південно-Східна Волинь. Саме тут досить сильно відчувається вплив різних національностей: українців, поляків, литовців, євреїв та росіян на історію, культуру, мистецтво та архітектуру краю.

Знайомство з цим мальовничим краєм бажано розпочати з відвідування самого міста Старокостянтинова, яке має багату і давню історію.

Унікальність історії цього міста полягає у тому, що довгий час вважалося, що його заснував князь Василь-Костянтин Острозький у 1561 році [1, с.821].

Однак виявилось, що Старокостянтинів є літописним містом Кобудем, історія якого налічує 800 років. Про це свідчить «Історична довідка про заснування міста Старокостянтинова Хмельницької області», видана інститутом археології Національної академії наук України після аналізу історичних джерел та проведення археологічних розкопок. Під час розкопок на території замку та домініканського монастиря були знайдені залишки фортифікаційних споруд, кераміки та поховання, які відносяться до XII-XV століть та аналогічні артефакти, знайдені при розкопках літописного Губина та інших міст Болохівської землі [2].

Краєвиди в міжріччі Случі та Ікопоті і сьогодні привертають увагу туристів. Тут знаходиться давньоруське городище XII-XIII століть – Кобудь [3].

На території міста Старокостянтинова розташовані пам'ятки національного значення – Замок князів Острозьких (XVI ст.) [3], Оборонна вежа з Домініканським костелом (XVI ст.), костел Іоанна Хрестителя (XVIII ст.); місцевого значення: Млин (1905 р), Постоялий двір, будівля Краєзнавчого музею, Міська гімназія по вул. Пушкіна (1905 р.), адміністративна будівля Сільгоспуправління, старовинне єврейське кладовище, Гарнізонний Будинок офіцерів (1939 р.); Сакральна (церковна) архітектура: Свято-Троїцька церква (XVI ст.), Церква Різдва Пресвятої Богородиці (1708 р.), Андріївська церква (XIX ст.) [4].

Візитною карткою Старокостянтинова є замок князів Острозьких, який з кожним роком відвідують все більше туристів наприклад, у 2015 р. замок відвідало 4 тис. туристів, в 2016 р. – 3 тис. На його базі рішенням сесії міської ради було створено історико-культурний центр-музей «Старий Костянтинів», який ві-

дповіді за стан пам'яток та їх популяризацію, залучає громадськість до активних соціокультурних процесів (в тому числі й розвитку туристичної індустрії).

Планом розвитку туристичної індустрії регіону слід передбачити розробку тематичних маршрутів з використанням пам'яток матеріальної, духовної культури та природних ландшафтів. Такі маршрути повинні охоплювати, як всю територію краю, так і його історичне минуле. Для освітньої практики доцільно розробити спеціальні тематичні пізнавально-навчальні екскурсії, наприклад для учнів і студентів.

Розвиток туризму в регіоні на сучасних ринкових засадах може сприяти структурній перебудові його економіки і стати важливим фактором надходжень у державний бюджет, активно впливатиме на комплексний розвиток продуктивних сил регіону (будівництво і ремонт доріг, поновлення засобів транспорту і удосконалення зв'язку, реконструкцію підприємств харчування, комунально-побутового обслуговування, торгівельної мережі). Туризм сприятиме відродженню народних традицій і збереженню забутих ремесл тощо. Організація служби туристичного сервісу та виробництво сувенірних виробів у певній мірі забезпечать зайнятість місцевого населення в обслуговуючих туризм галузях.

Для розвитку туризму у місті Старокостянтинів перспективними слід вважати:

- кільцевий маршрут «Місцями козацької слави»: Старокостянтинів – Пилява – Остропіль – Старокостянтинів, який ознайомить з пам'ятками визвольних змагань українського народу під проводом Богдана Хмельницького;
- кільцевий маршрут «Місця історичних битв»: Старокостянтинів – Росолівці – Зеленці – Губин – Ілляшівка – Старокостянтинів, який ознайомить з пам'ятками визвольних змагань українського народу;
- лінійний маршрут: Старокостянтинів – Самчики – Губин – Остропіль, який включає пам'ятки археології, історії, культури, природи;
- кільцевий маршрут: Старокостянтинів – Хмельницький – Меджибіж – Пилява – Ілляшівка – Старокостянтинів, який включає пам'ятки архітектури, зокрема сакральної, ансамблі палацо- та садово-паркового мистецтва;

- кільцевий маршрут: Старокостянтинів – Антоніни – Ізяслав – Городище – Гриців – Білецьке – Старокостянтинів, палацо-паркового мистецтва, давньоруські городища. [6]

Необхідно не просто зберігати та реставрувати наявну культурну спадщину, а й заохочувати та сприяти її реабілітації з метою перепрофілювання і забезпечення нових можливостей для місцевого населення. Знання та дбайливе ставлення до урбаністичної спадщини може стати потужною рушійною силою самовизначення і позитивного розвитку громади.

Насамперед, необхідно розробити стратегічні орієнтири подальшого розвитку міста Старокостянтинова, як об'єкту основного перспективного центру туризму на теренах Південно-Східної Волині.

Список використаних джерел:

1. Старокостянтинів // Енциклопедія історії України : у 10 т. / редкол.: В.А. Смолій (голова) та ін. ; Інститут історії України НАН України. – К. : Наук. думка, 2012. – Т. 9. – С. 821.
2. Історія Старокостянтинова [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ukrmandry.com.ua/index.php?id=834>.
3. Пам'ятки Старокостянтинова: від історії до сьогодення [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://starokostyantyniv.com/statyi/pamyatki-starokostyantynova-vid-istorii-do-sogodennya>.
4. Старокостянтинів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://travel.creature.biz.ua/-travel.php?action=starokost>.
5. Туристично-рекреаційні можливості м. Старокостянтинова [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://starkon.km.ua/kultura/index.php?option=com_content&view=article&id=261&Itemid=40.

*М. Грушовець, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: В. Б. Буторіна, к.е.н., старший викладач

СУЧАСНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ НА ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Актуальність теми дослідження. Важливість формування ефективного індивідуального стилю керівництва туристичного підприємства пояснюється тим, що подібний стиль здатний активно сприяти зміцненню колективу, перетворенню його в єдине ціле. Нерідко вважається, що основним завданням керівника є насамперед виконання плану і досягнення організаційних цілей. Але, виконати план без працездатного, згуртованого колективу не зможе навіть найкращий керівник. Правильніше вважати, що основним завданням керівника є не тільки виконання плану, але й створення колективу, здатного виконувати високі завдання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вперше стилі керівництва були визначені К. Левіном. Продовжують дослідження комбінування стилів керівництва Андрєєва І.В., Урбановіч А.А., Фомін Ю.А.

Мета. Дослідити сучасні стилі управління на туристичних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. *Стиль управління, або керівництва* розуміють як гнучку манеру поведінки керівника щодо співробітників, яка змінюється в часі залежно від ситуації і виявляється в способах виконання управлінських робіт, підпорядкованих керівнику співробітників.

Під стилем керівника мають на увазі сукупність типових і відносно стабільних методів впливу керівника на підлеглих з метою ефективного виконання управлінських функцій і тим самим завдань, що стоять перед організацією.

Існують традиційні і сучасні підходи до визначення стилю керівництва. Вперше стилі керівництва були визначені К. Левіном як авторитарний, демократичний і ліберальний. Пізніше деякі автори внесли зміни в їх назву і тепер ці ж стилі називають директивний, колегіальний і пасивний [1].

Авторитарний (директивний, диктаторський) стиль управління: для нього характерне тверде одноосібне прийняття керівником всіх рішень, жорсткий тотальний контроль за виконанням рішень із погрозою покарання, відсутність інтересу до працівника як до особистості. За рахунок постійного контролю цей стиль управління забезпечує цілком прийнятні результати роботи (за непсихологічними критеріями: прибуток, продуктивність, якість продукції може бути високими), але недоліків більше, ніж переваг:

- 1) висока ймовірність помилкових рішень;
- 2) придушення ініціативи, творчості підлеглих, уповільнення нововведень, застій, пасивність співробітників;
- 3) незадоволеність людей своєю роботою, своїм положенням у колективі;
- 4) несприятливий психологічний клімат, що обумовлює підвищене психологічно-стресове навантаження і шкідливий для психічного і фізичного здоров'я.

Цей стиль управління доцільний і виправданий лише в критичних ситуаціях (аварії, бойові воєнні дії і т.п.). Але в автократа є і привабливі риси: блискуча реакція, енергійні і розумні, рішуче переборюють труднощі.

Демократичний (колективний) стиль управління: управлінські рішення приймаються на основі обговорення проблеми, врахування думок і ініціатив співробітників, виконання ухваленого рішення контролюється і керівником, і самими співробітниками, керівник проявляє інтерес і доброзичливу увагу до особистості співробітників, до їхніх інтересів, потреб, особливостей.

Демократичний стиль є найефективнішим, тому що він забезпечує високу ймовірність правильних, зважених рішень, високі виробничі результати праці, ініціативу, активність співробітників, задоволеність людей своєю роботою і членством у колективі, сприятливий психологічний клімат і згуртованість колективу. Демократ не уникає відповідальності за власні рішення або помилки підлеглих, по заслугах хвалить або лає, свої вказівки формулює чітко і переконливо.

Ліберальний (пасивний, нейтральний) стиль управління. Характеризується, з одного боку, можливістю кожного висловлювати свої позиції, але реального врахування і узгодження цих позицій не прагнуть досягти, а з іншого боку, навіть ухвалені рішення не виконуються, немає контролю за їхньою

реалізацією, все спущено на "самоплив", внаслідок чого результати роботи зазвичай низькі, люди не задоволені своєю роботою, керівником, психологічний клімат у колективі несприятливий, немає ніякого співробітництва, немає стимулу сумлінно трудитися, частини роботи складаються з окремих інтересів менеджерів підгруп, можливі приховані і явні конфлікти, іде розшарування на конфліктуючі підгрупи [2].

У житті важко зустріти представників цих стилів в "чистому виді". При виборі стилю керівники користуються наступними основними *критеріями*:

- наявність достатньої інформації і досвіду в підлеглих;
- рівень вимог, що пред'являються до рішення;
- чіткість і структурованість проблеми;
- ступінь причетності проблеми до справ організації і необхідність узгоджувати з ними рішення;
- імовірність того, що одноособове рішення керівника одержить підтримку виконавців;
- зацікавленість виконавців у досягненні цілей;
- ступінь імовірності виникнення конфліктів між підлеглими в результаті прийняття рішень.

Менеджер, що здійснює управління завжди в авторитарному стилі, буде мати безсумнівний успіх, поки ситуація залишається напруженою. У спокійному, діловому середовищі висококваліфіковані, думаючі, ініціативні підлегли будуть сприймати начальника-автократа як людину невисокої культури, грубого і недостатньо розумного. У спокійній ситуації серед інтелігентних підлеглих авторитарному начальникові успіху не домогтися.

Керівник, що використовує винятково демократичний стиль управління, домагається найвищих результатів у спокійному середовищі, при ініціативних, думаючих, висококваліфікованих підлеглих, зацікавлених у спільній справі. У напруженій, гострій ситуації такого керівника вважатимуть людиною, яка не вміє керувати, нерішучою, боязкою, незібраною, розгубленою.

Керівника, що строго дотримується винятково ліберального стилю, будуть високо цінувати лише яскраво виражені творчі особистості: винахідники, дослідники, письменники, конструктори, архітектори; керівник у такому разі повинен якнайменше втручатися в процес творчості. А от в будівельній організації типового ліберального керівника сприймуть як людину безвладну, зовсім непридатну бути керівником.

Основою оптимального стилю керівництва повинен стати демократичний стиль. Для такого стилю характерна органічна єдність теорії і практики управління, тісний зв'язок з масами, розвинене почуття відповідальності перед суспільством, уміння вступати в контакти з різними людьми, поважне відношення до підлеглих, постійна турбота про них.

Індивідуальний стиль управління керівника, що базується на демократичному, є динамічним, здатним у гострих ситуаціях перейти в авторитарний, а стосовно творчих особистостей високої кваліфікації спроможний бути ліберальним, може вважатися оптимальним [3].

При оцінці індивідуального стилю управління особливе значення надається здатності керівника знаходити спільну мову, домагатися взаєморозуміння з літніми і молодими людьми, з чоловіками і жінками, з працівниками різних професій та освіти, з людьми різного сімейного стану, темпераменту, кваліфікації; цінується також уміння керівника переконувати людей, надихати на виконання навіть неприємних доручень, повести їх за собою, допомогти їм замінити звичний спосіб дій на новий, більш раціональний, ефективніший, допомогти вступити у контакт.

Індивідуальний стиль управління, прийнятий начальником, впливає на групову систему цінностей, поширену в колективі, на ті неписані норми і правила поведінки, що прийняті більшістю членів цього колективу і які роблять потім суттєвий вплив на їхню спільну трудову діяльність.

Висновки. Оптимальним сам по собі не може бути жоден з основних або навіть проміжних стилів керівництва. Оптимальним може бути лише динамічний стиль, що міняється зі зміною ситуації і об'єктів управління. Зокре-

ма, правильна думка "... уміння керувати – це вміння міняти стиль керівництва". Стиль повинен бути динамічним.

З огляду на те, що обставини, у яких перебуває керівник, і люди, які йому підпорядковуються, динамічні та мінливі, хороший керівник туристичного підприємства повинен володіти різними стилями управління і знати, за яких обставин і у відношенні яких саме підлеглих той або інший стиль найбільш прийнятний.

Список використаних джерел:

1. Андрєєва І.В. Організаційна поведінка / І.В. Андрєєва, В.А.Співак. – Санкт-Петербург : Нева, 2003. – 351 с.
2. Урбановіч А.А. Психологія управління : навчальний посібник / А.А. урбановіч. – Мінськ : Харвест, 2003. – 200 с.
3. Фомін Ю.А. Психологія ділового спілкування / Ю.А. Фомін. – Мінськ : Амалфея, 2000. – 158 с.

УДК 338.48-44(235.243.1)

*Я. В. Гудзинська, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ПЕРЕВАГИ КОМЕРЦІЙНОГО СХОДЖЕННЯ НА ЕВЕРЕСТ

Еверест, Джомолунгма, або Сагарматха, як називають її місцеві жителі, – найвища гора у світі, була і залишається бажаною метою для багатьох альпіністів.

Перше сходження відбулося 29 травня 1953 року шерпом Тенцингом Норгеєм та новозеландцем Едмундом Гілларі через Південне сідло шляхом, який до цього був розвіданий швейцарцями. Альпіністи користувалися кисневими приладами. У роботі експедиції брали участь більше 30 шерпів.

З моменту першого сходження на вершину і дотепер на її схилах загинуло понад 250 осіб. Навіть найдорожче і сучасне спорядження не завжди гарантує вдале сходження на Джомолунгму. Тим не менше, кожен рік намагаються

підкорити Еверест близько 500 осіб. Всього на сьогоднішній день на гору піднялося понад 4 000 альпіністів [1].

У наш час на Еверест можна піднятися кількома шляхами, сходження у складі комерційної групи, самостійне сходження за допомогою та участю шерпів та одиночне (соло) сходження.

В останні роки спостерігаються натовпи людей, які кожного сезону вирушають на Еверест, ще 40 років тому ця вершина заввишки 8.848 метрів вважалася практично недоступною. Тільки професійні та підготовлені спортсмени наважувалися штурмувати її. Тепер усе змінилося.

Попит на комерційні сходження зріс майже на 100% в порівнянні з початком 1970-х років, коли на Еверест почали ходити постійні експедиції. [2]. Зростання популярності найвищої вершини світу пов'язане з тим, що Непал відкрив свої кордони і дозволив альпіністам іти в гори через свою територію. До цього сходження здійснювалися переважно з Тибету, а отримати дозвіл від китайських прикордонників було набагато складніше. Тому непальський шлях відразу став популярним, але й кількість смертей серед альпіністів різко зростає.

Проте це не зупиняє сотні комерційних груп. Сьогодні сходження на гору організовують спеціалізовані фірми. Вони винаймають провідників та гідів, проводять спеціальне навчання та тренінги, забезпечують умови для проживання у базовому таборі. Також вони можуть надавати спеціальне спорядження для сходження, встановлюють табори по маршруту, та, наскільки це можливо, забезпечують безпеку сходження [3]. Клієнт завжди може покладатися на їхню допомогу. Це виявляється скрізь. Наприклад, секретом успіху сходження на Еверест залишаються правильно закріплені мотузки по всьому маршруту, вони повинні бути повішені від базового табору до вершини. Раніше цим займалися безпосередньо альпіністи, але для комерційних груп усе роблять шерпи – люди, які живуть в далеких куточках Непалу, народ, що славиться неймовірною витривалістю і відмінною висотною адаптацією, вони краще за всіх знають високогірну місцевість і займають лідируючу позицію за кількістю сходжень на Еверест [4].

У цьому і полягає величезна різниця між комерційним і професійним альпінізмом. Професіонали покладаються на свій величезний досвід, а клієнтами спеціалізованих туристичних установ переважно стають ті, у кого не більше року або двох гірського досвіду. Переважно це люди в хорошій фізичній формі, які вже сходили на вершини вище 6.000 метрів.

Важливим є психологічний стан клієнта – чи готовий він терпіти біль і дискомфорт заради вершини. Адже сходження на Еверест з півночі або півдня не є технічно складним, але ніколи не потрібно забувати про «зону смерті» після 7.000 м. Там повітря занадто розріджене, щоб нормально дихати. Довге перебування там здатне вбити будь-яку людину. І це робить сходження дуже ризикованим, тим більше що погода стрімко змінюється щодня і може вбити як недосвідченого клієнта, так і підготовленого альпініста. Тому такі спеціалізовані туристичні фірми ретельно підбирають гідів, які повинні супроводжувати групу туристів.

Самотньому альпіністу практично нереально найняти досвідченого провідника-шерпа. На висоті більше семи з половиною тисяч кожен вдих дається важко. У таких умовах розбити намет представляється подвигом. Кисневе голодування і низький тиск дуже негативно впливають на самопочуття, альпіністи переживали зорові і слухові галюцинації. Щоб залишитися в реальності і діяти адекватно, потрібна підтримка групи [5].

Не слід відкидати і фінансові питання. В минулому найдешевшим способом потрапити на «вершину світу» було повне одиночне сходження, сьогодні ситуація змінилася. Оскільки найбільшим розділом у витратах вважається транспортування, доставка речей і спорядження в базовий табір, очевидно, що при колективному варіанті грошове навантаження буде розподілене з урахуванням кількості людей.

У випадку організації соло-сходження, альпініст повинен самостійно отримувати дозвіл на сходження, оплачувати авіаперельоти, закупувати спорядження, провіант і кисневі балони, готувати їжу, наймати шерпів, обладнати базовий та висотні табори, навішувати або орендувати перила.

Це геть не весь перелік витрат. В середньому самостійне сходження коштуватиме на 15-20 тис. \$ дорожче, ніж в складі комерційної експедиції. Мінімальні загальні витрати у складі комерційної експедиції сьогодні становлять

38-40 тис. \$ для кожного учасника групи. У випадку одиночного сходження витрати зростають до 55-60 тис. \$.

Проте, щоб чітко собі уявити повний кошторис витрат слід врахувати численні особисті і непередбачені витрати, що можуть трапитись на шляху[6].

Отож, підкорення найвищої точки земної кулі буде вдалим та безпечним, якщо між різних способів підняття обрати саме комерційне. Працівники спеціалізованих туристичних установ як ніхто інший розуміються у всіх тонкощах підйому та спуску, забезпечать вас усім необхідним починаючи з обладнання та закінчуючи фізичною та психологічною підготовкою. Та гарантують безпеку протягом усього часу експедиції.

Список використаних джерел:

1. Гора смерті та краси [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу: <http://tsn.ua/special-projects/everest>.
2. Точка зору: Як підготуватися до сходження на Еверест [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ua.korrespondent.net/lifestyle/travel/3585594-tochka-zoru-yak-pidhotuvatysia-do-skhodzhennia-na-everest>.
3. Гора Еверест: як туди потрапити і скільки це коштує [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vorobus.com/2015/09/hora-everest-yak-tudy-potrapyty-i-skilky-tse-koshtuje.html>.
4. Шерпи – це хто? Де живуть шерпи? Джерело: <http://faqkr.ru/novini-ta-suspilstvo/65415-sherpi-ce-hto-de-zhivut-sherpi.html> [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://faqkr.ru/novini-ta-suspilstvo/65415-sherpi-ce-hto-de-zhivut-sherpi.html>.
5. Скільки коштує сходження на Еверест? Особливості туру та відгуки туристів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://faqkr.ru/novini-ta-suspilstvo/priroda/5744-skilki-koshtue-shodzhennja-na-everest-osoblivosti.html>.
6. Сходження на вершину світу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.forum.gorgany.com/?p=5622>.

*Р. Демчук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ТРІНІТАРСЬКИЙ КОСТЕЛ (ЦЕРКВА СВЯТОГО ЙОСАФАТА)

Приїжджаючи до Кам'янця-Подільського, ви неминуче відчуєте подих сивої давнини. На вас дивитимуться старі будівлі, які були свідками різних історій впродовж століть. Особливе враження на туриста справлять унікальні храми, які створюють ауру нашого міста.

Мандруючи вуличками Старого міста в Кам'янці-Подільському, ви обов'язково звернете увагу на досить незвичайну культову споруду в світло-коричневих тонах на Старобульварній вулиці, недалеко відфортеці. Це колишній Тринітарський костел, а сьогодні – греко-католицька церква Святого Йосафата.

Церква збудована у стилі бароко і є пам'яткою архітектури середини XVIII століття. Величний і елегантний вигляд, легкість і витонченість надають будівлі пофарбованій в білий колір пілястри тосканського ордера з капітеллю без орнаменту – типовою для цього типу архітектурної композиції. Погляд зупиниться також на віконних отворах, які мають декоративне обрамлення і прикрашені балюстрадаю. Фасад Тринітарського костелу увінчаний фронтоном. Наче сторожа, яка оберігає святиню, височать скульптури – характерні для барокового стилю. Статуї святих встановлені і на фронтоні будівлі, і на центральних воротах, і на сходовому парапеті, і всередині самого храму. Крім традиційних християнських образів (наприклад, Богородиці), можна побачити скульптурні зображення перших тринітаріїв – шанованих у католиків святих Жана де Мата і Фелікса Валуа, засновників Тринітарського ордена.

Історія зберегла безліч незвичайних історій, коли ченці-тринітарії присвячували себе служінню благородній справі – викупу християн, що потрапили в рабство до мусульман. Девізом ченців був «Gloria Tibi Trinitaset captivis libertas», що в перекладі з латиніозначає «Слава тобі, Трійця, а полоненим –

свобода». Відомо також, що завдяки старанням тринітарських ченців був врятований із алжирського полону автор «Дон Кіхота» Мігель Сервантес.

Орден, заснований на честь Святої Трійці, отримав широке поширення у Франції, Італії, Іспанії, Білорусії, Польщі та Україні. У Кам'янці-Подільському тринітарії облаштувалися з 1699 року, після того, як турки за умовами Карловицького миру покинули місто. У 1712 році вони звели тут перший Тринітарський храм. Перший храм був із дерева. Дерев'яна споруда з часом почала руйнуватися, тому ченці приймають рішення про будівництво нового костелу з більш міцного матеріалу – каменю. Будівельні роботи велися протягом довгих 15 років – з 1750-1765 роки. Мабуть, такий тривалий термін обумовлений відсутністю потужного і регулярного фінансування, бо Тринітарський костел будувався на громадські пожертви. Розпис нового храму здійснив талановитий художник-тринітарій Іоанн Прахтель. На жаль, до наших днів його робота не збереглася.

Тринітарський костел був семиалтарним. Число сім у ранньому християнстві несесимволічний сенс. Сім вівтарів, можливо, це натяк на сім церков Апокаліпсису з Одкровення Іоанна Богослова. Головний вівтар Тринітарського костелу освячено на честь Пресвятої Трійці та Ісуса Христа. У 1907 році його замінили новим, який можна побачити у храмі і сьогодні. Він декорований колонадою з чотирьох колон. Вівтарну нішу прикрашає статуя Богородиці.

У роки радянської влади, як і більшість храмів, Тринітарський костел втратив своє духовне призначення. Після Великої Вітчизняної в його приміщення стали зберігатися фонди Хмельницького обласного державного архіву. У 90-і роки архів перенесли в обласний центр, місто Хмельницький. Після того, як з будівлі колишнього Тринітарського костелу вивезли всі архівні документи, споруду передали греко-католикам, які не мали свого храму. Їхня Василянська церква була зруйнована ще під час репресій 30-х років ХХ століття. Греко-католицька громада відремонтувала Тринітарський костел і відкрила церкву на честь священномученика Йосафата. З весни 1992 року і по сьогоднішній день тут регулярно проводяться богослужіння.

Особливості споруди. Костел св. Трійці та його дзвіниця у місті Кам'янці-Подільському – частини колишнього монастиря тринітаріїв.

Костел кам'яний, зовні потинькований, розфарбований у два кольори. Рідкісний зразок на теренах України невеликої сакральної споруди перехідної доби від бароко до рококо, свідочить чому камерність архітектури і декорування вазами на головному фасаді, більш притаманні парковому павільйону світського князя. Гнучкі лінії рокової споруди притаманні і поземному плану споруди у вівтарній частині споруди.

Головний фасад тричастинний, центральна частина ширша за бічні. На рівні другого ярусу центральна частина поєднана з бічними могутніми воротами, а її верхня частина увінчана трикутним фронтоном з чотирма декоративними вазами та скульптурою.

Головний фасад костелу повернутий до брами з фігурами двох святих та барокових за формами східців. Стіна східців прикрашена скульптурою Богородиці, врятованої музейниками зі старовинного польського цвинтаря і перевезеної у місто до Тринітарського костелу[3].

Декор інтер'єру – пілястри і стінописи темперою, які виконав художник Й. Прагтль в середині 18 століття[4].

Костел був реставрований у період 1977-1984 років. Нині у колишньому костелі знаходиться греко-католицька церква св. Йосафата

З історії. Перші ченці-тринітарії прийшли до м. Кам'янець-Подільський в 1699 році, коли місто залишала турецька армія згідно умов Карловацького мирного договору.

Спочатку жебракуючому ордену комісарив дали споруджену біля Лядських воріт в османський період мечеть, будівля яка була сильно пошкоджена повністю, а близьке розташування до заплави Смотрича не обіцяло спокійного існування. Незабаром тринітарії оселилися на вершині плато біля Замкового мосту, який один з братів по імені Михайло отримав у 1696 році у спадок від кам'янецького міщанина Хоцимирського.

В 1712 році на кошти від пожертв спорудили дерев'яний костел, в той час як будівлі маєтку оселилися ченці. В 1750 році знову коштом пожертв розпочали будівництво мурованого з каменю Тринітарського монастирського

комплексу. В 1765 році почали експлуатацію кляшторних житлових і господарських будівель, у 1780 році єпископ Адам Станіслав Красінський освятив храм на честь Святої Трійці.

Отже, подорожуючи стародавнім Кам'янецем, ви обов'язково отримаєте незабутні враження від величі значної кількості релігійних споруд. Уважний турист неминуче захопиться Тринітарським костелом, який заворожить вас витонченістю цього храму, а статуї святих вразять вас магічним поглядом.

Список використаних джерел:

1. Режим доступу: http://ua.dorogovkaz.com/stati_trinitarskij_kostel.php.
2. Режим доступу: <https://zabytki.in.ua/uk/1031/trinitarskii-kostel-kamyantsya-ua>.
3. Режим доступу: <http://www.castles.com.ua/trynity.html>.

УДК 338.48-44(477.43)

*Н. С. Денисюк, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

АДАПТАЦІЯ ТУРИСТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ КАМ'ЯНЦЯ- ПОДІЛЬСЬКОГО ДЛЯ ТУРИСТИЧНИХ ПОТОКІВ З-ЗА КОРДОНУ

В останні роки збільшилась кількість іноземних туристів, які приїжджають в Україну. Щоб заспокоїти потреби туристів з-за кордону та піднести туристичну привабливість, важливим є створення послуг на відповідному рівні.

Поняття «інфраструктура» це два латинські слова: *infra* (перекладається «нижче») і *structura* (переклад – «будова або розташування»), безліч галузей і підрозділів усередині міста. Вона покликана створювати всі необхідні умови, які необхідні для нормального функціонування діяльності об'єкта.

Іноземні туристи з кожним роком все частіше відвідують Україну. Подорожуючі, які живуть в Європейському Союзі, вже багато знають про туристичні цінності своїх сусідів в Західній Європі, тому охоче вирішують відвідати

нові для них місця, які чекають на них за східним кордоном. Однією з таких країн є Україна. Територія Західної України приваблює туристів з Польщі також з іншої причини – це так звані Східні Креси – територія, яка належала до Речі Посполитої до 1939 року[1].

За даними Державного історико-архітектурного заповідника в Кам'янці-Подільському, станом на 2016 році, Кам'янець-Подільську фортецю найбільше відвідали поляки – 619 осіб, громадяни Німеччини – 153 та США – 94, Чехії – 56, Англії – 56, Канади – 44, Румунії – 42, а також Нідерландів, Австрії, Росії, Італії, Ізраїлю і навіть Китаю[1].

Відзначають і ріст динаміки туристичних потоків з інших країн світу у 2 рази, порівняно з 2015 роком.

Туристична інфраструктура, зокрема нічліг база, гастрономія є важливими елементами для розвитку туризму. Без цих елементів немає розвитку туристичних потоків.

Туристичні мотивації сучасного подорожуючого характеризуються індивідуальністю, пошуком різних можливостей проведення вільного часу, автентичності, емоційних і естетичних вражень, пошуком нових місць для відпочинку [2]. Кам'янець-Подільський та його околиці дають таку можливість.

Туристичні потоки в Кам'янці-Подільському спрямовані головним чином на відвідання фортеці. Це найбільша фортеця в Східній Європі. В давнину замок оточувало дванадцять веж, дотепер збереглося вісім з них. Вони є роботою військових інженерів і архітекторів епохи Відродження [3].

У 2015 році проводилося анкет-опитування незважаючи на великі недоліки туристичної інфраструктури, 90% анкетованих туристів порекомендують Кам'янець-Подільський своїй родині та знайомим. Значна кількість туристів, біля 40%, зазначила, що, скоріш за все, ще раз не приїде або напевно не приїде. Це може бути пов'язане з низьким рівнем деяких послуг та туристичної інфраструктури по відношенню до європейських стандартів. Особливо така тенденція спостерігається у двох останніх вікових категоріях, тобто понад 45 років, для яких зручність та комфорт є важливими чинниками для відпочинку[4].

Оцінки атмосфери місця та гостинності гарантують добрі спогади з поїздок, а також хороші спогади, пов'язані з Україною, які базуються на позитивних емоціях під час перебування в конкретних місцях.

В місті знаходиться основна нічліг база околиць. Функціонує хороше автобусне та залізничне сполучення. В Кам'янці-Подільському знаходиться залізничний вокзал. Кожного дня курсують потяги з Києва, Чернівців, Одеси та Хмельницького. До міста можна також приїхати автобусом та автомобілем. Автобуси курсують зі всіх великих міст. По Кам'янці-Подільському можна пересуватись на маршрутках та таксі. В місті знаходиться багато закладів харчування, починаючи від піцерій та закінчуючи ресторанами в українському стилі. Їжу також можна купити в магазинах та на ринку. На території замку знаходиться кафе в середньовічному стилі, в якому можна скуштувати печену картоплю, борщ, квас та інші страви [4].

Нічліг база є досить широко розвинена. Наявні готелі з різними категоріями, закінчуючи чотирма зірочками. Можна також переночувати в об'єктах, які знаходяться біля святинь. Дуже популярна оренда приватних квартир.

В Кам'янці-Подільському знаходиться кілька пунктів туристичної інформації, в яких можна замовити екскурсовода чи екскурсію по околицях, політ на повітряній кулі, сплав по Дністру або скелелазіння по каньйону. Варто також згадати, що фортеця зайняла перше місце в рейтингу «Сім чудес України», а також претендує на внесення до Світової Спадщини ЮНЕСКО.

Територія Західної України має великий потенціал для розвитку туризму завдяки культурній спадщині, особливо історичним об'єктам. Іноземні туристи найчастіше приїжджають у зв'язку з краєзнавчим, пізнавальним туризмом.

Як показали дослідження, більшість туристів приїхала до міста з метою огляду визначних пам'яток та відпочинку. В Кам'янець-Подільському популярні також фестивалі в середньовічному стилі, які приваблюють багатьох туристів. Це сприяє тому, що більшість туристів знаходиться в місті кілька днів-тиждень. Це означає, що нічліг база повинна бути з додатковими послугами, щоб гості могли зайнятися різними видами дозвілля.

Як показує європейська практика, іншою можливістю «відродження» замків може бути створення об'єкту для нічлігу. Цікаві інтер'єри та оригінальна кухня приваблюють багато пар.

Негайного поліпшення потребує дорожня інфраструктура, особливо поверхня дороги. В багатьох місцях не вистачає дорожніх знаків та таблиць про цікаві місця, які знаходяться поблизу. Кількість та гігієна громадських туалетів не відповідають європейським нормам.

Незважаючи на недоліки, туристи, які приїжджають в Україну, приємно здивовані гостинністю місцевого населення. Кожний знайде щось цікаве для себе відповідно до смаку та зацікавлень.

Список використаних джерел:

1. Статистика відвідуваності міста іноземними туристами [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://khm.depo.ua/ukr/khm/kam-yanets-vpodobali-turisti-43-krayin-svitu-05012017131900>
2. Палков Т. Замки та костели Галичини, Волині та Поділля / Т. Палков. – Львів : Ладекс, 2010. – 96 с.
3. Пламеницька О. Кам'янець-Подільський / О. Пламеницька – Центр Європи, 2005. – 352 с.
4. Стан та перспективи розвитку інфраструктури регіонів України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/InfrASTRUKTURA.pdf>

УДК 332.145

*Р. Демчук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: В. Б. Буторіна, к.е.н., старший викладач

ЗНАЧЕННЯ ТУРИСТИЧНИХ КЛАСТЕРІВ В УКРАЇНІ

Актуальність теми дослідження. Головним напрямом ефективного підприємництва та розвитку регіонів є диверсифікація розвитку регіональних господарських комплексів. Одним із підходів диверсифікації розвитку регіонів є кластеризація. Туристичний міжгалузевий комплекс акумулює в собі різні напрями виробництва, тому кластерний підхід до його розвитку є актуальним.

Аналіз досліджень з даної теми. Розгляд кластерів у розрізі географії досліджували Дж. Хертог, М. Стейнер, В. Прайс, Э. Бергман. Комплексно розробив теорію кластерів М. Портер. Формування туристичних кластерів аналізують Демченко Т.О., Соколенко С.І., Ковальва Ю.М., Алишева Н.В., Охріменко А.Г.

Мета дослідження. Проаналізувати значення туристичних кластерів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Кластерна модель господарювання була розроблена у 1990 р. М. Портером [4]. Процес *кластеризації* передбачає концентрацію за ознакою територіальної близькості підприємств і споріднених сфер економіки. Під *кластером* розуміють зосередження в географічному регіоні взаємопов'язаних підприємств та установ у межах окремої галузі. Кластер (від англ. «скупчення») є будівельним блоком інноваційної економіки.

Система інтенсивної виробничо-технологічної та інформаційної взаємодії туристичних підприємств, постачальників базових і додаткових послуг з приводу створення основного продукту кластера – туристичного продукту називається *туристичним кластером*.

Переваги кластерної моделі організації туристичного бізнесу:

- 1) використання ефекту масштабу, за якого економічна ефективність спільної діяльності підвищує економічну ефективність діяльності учасників;
- 2) розширення доступу до інновацій;
- 3) формування локального галузевого ринку праці;
- 4) зменшення собівартості послуг за рахунок спільного використання туристичних ресурсів і туристичної інфраструктури.

Таблиця 1

Відмінності кластерних і некластерних об'єднань підприємств туристичного бізнесу

Некластерні об'єднання підприємств турбізнесу	Кластерні об'єднання підприємств турбізнесу
Пільговий доступ до туристичних ресурсів	Пільговий доступ до туристичних, фінансових, людських та інших ресурсів

Членство обмежене	Членство є відкритим для всіх бажаючих
Контрактні відносини	Ґрунтуються на соціальних цінностях, які сприяють взаємодовірі
Кооперація	Кооперація і конкуренція
Спільні заходи є розрізненими	Спільні комплексні програми

Загалом кластер у сфері послуг складається з обслуговуючих, споріднених і допоміжних секторів. У структурі туристичного кластеру виділяють чотири сектори (рис. 1).

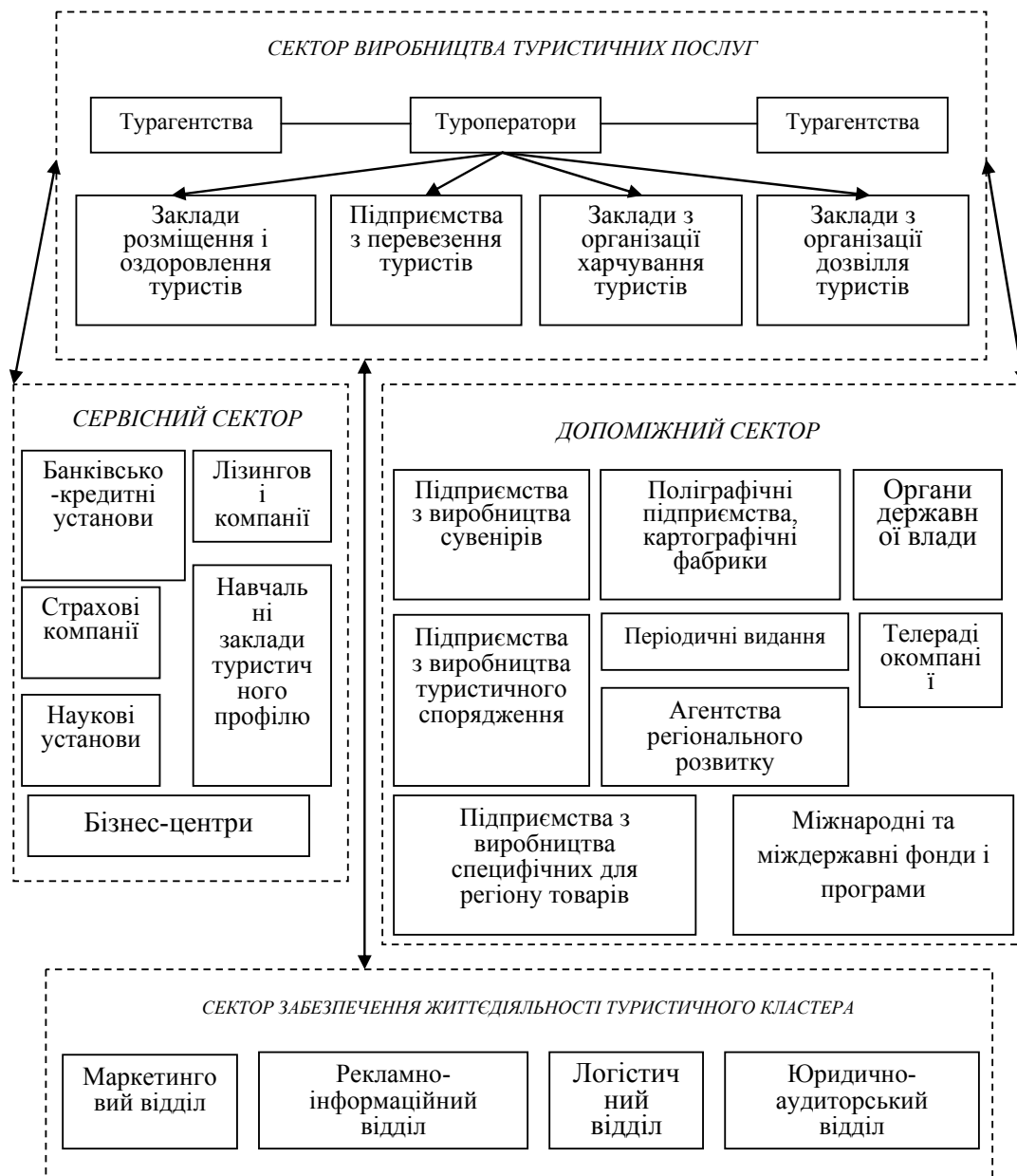


Рис. 1. Структура туристичного кластера

Джерело: складено за матеріалами [1, с.100].

Види туристичних кластерів (за С.І. Соколенком) [3]:

- Конкурентні – давно сформовані з конкурентними перевагами.
- Зрілі – давно сформовані з низьким рівнем працевлаштування.
- Стратегічні – невеликі життєво важливі для регіону.
- Виникаючі – нові з високими темпами розвитку.
- Стабілізаційні – підвищують рівень диверсифікації економіки регіону.
- Потенційні – мають передумови для економічного розвитку.

В Україні діють такі туристичні кластери:

- Громадська організація туристичний кластер «Кам'янецький дивокрай» (с. Колибаївка, Кам'янець-Подільський р-н, Хмельницької області).
- Кластер еко-агротуризму «Оберіг» (селище Гриців, Шепетівський р-н, Хмельницької обл.) – перший подібний кластер сільського туризму в Україні.
- Туристичний кластер «Південне туристичне кільце», утворений у 2004 р. (складався із 12 міст Одеської, Миколаївської, Херсонської областей та АР Крим: Ізмаїл, Балта, Вознесенськ, Білгород-Дністровський, Іллічівськ, Гола Пристань, Цюрупинськ, Генічеськ, Алушта, Ялта, Судак, Феодосія), на сьогоднішній день функціонує у зменшеному територіальному охопленні.
- Туристично-рекреаційний кластер «Гоголівські місця Полтавщини».
- Подільсько-Буковинський туристичний кластер (трьома головними містами Поділля та Буковини є Кам'янець-Подільський, Чернівці та Хотин).
- Туристичний кластер «Славутич» (м. Славутич, Київська область).

Для ефективного розвитку туристичних кластерів потрібна допомога з боку держави.

Висновки. Отже, секторами туристичного кластеру є: сектор виробництва туристичних послуг; сервісний сектор; допоміжний сектор; сектор забезпечення життєдіяльності туристичного кластеру.

В Україні продовжується формування туристичного кластера історичних малих міст Західної України (Бережани, Борщів, Бучач, Збараж, Зборів, Кременець, Коропець, Почаїв, Підгайці, Золочів, Жовква, Галич, Косів, Рогатин,

Яремче, Ізяслав, Хотин) у межах укладеної «Угоди про взаємодію та співпрацю з соціально-економічного розвитку малих міст Західної України». Потенційним є «Львів-турккластер».

Напрямки участі уряду у кластеризації:

- 1) структурна політика, спрямована на створення сприятливих і стабільних умов, які б давали змогу підприємствам збільшувати їх конкурентоспроможність та інноваційний потенціал;
- 2) посередницька політика, спрямована на ідентифікацію і стимулювання інноваційної кластеризації шляхом надання стратегічної інформації та задоволення попиту і пропозиції;
- 3) політика вибагливого споживача (оформлення держзамовлень, проведення тендерів).

Список використаних джерел:

1. Ковальва Ю.М. Практичні приклади функціонування кластерів у світі / Ю.М. Ковальва, Н.В. Алишева // Механізм регулювання економіки. – 2008. – №3(2). – Т.1. – С. 92-101.
2. Охріменко А.Г. Туристичні кластери як перспективні напрями регіонального розвитку / А.Г.Охріменко // Університетські наукові записки. – 2013. – №1 (45). – С. 495-500.
3. Соколенко С.І. Створення міжнародних кластерів у галузі зеленого туризму (частина перша) [Електронний ресурс] / С.І. Соколенко. – Режим доступу: <http://ucluster.org/sokolenko/2009/09/stvorennya-mizhnarodnyh-klasteriv-u-galuzi-zelenogo-turizmu-chastina-persha/>
4. Porter M.E. Cluster and new economics of competition / M.E. Porter // Harvard Business Review. – 1998. – Nov–Dec. – P. 77–90.

*Я. Ісламова, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б.О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ВПЛИВ НА ХАРАКТЕР ЛЮДИНИ ЗА ДОПОМОГОЮ РЕЛІГІЙНОГО ТУРИЗМУ, ЯК ЕФЕКТИВНОГО КОМУНІКАЦІЙНОГО МЕТОДУ

Згідно останнім дослідженням розрізняють кілька напрямів подорожей з релігійною метою. Перший напрям це, власне, традиційне паломництво, а другий – релігійний туризм, тобто подорож, пов'язана з відвіданням святинь певної релігії з пізнавальною метою (знайомство з релігійними пам'ятниками, історією та ритуалами певної релігії) та наукові поїздки фахівців, що вивчають ті чи інші релігії. Люди, що практикують такі подорожі, не обов'язково мають бути віруючими.

Туризм здійснюється з давніх часів. Як зазначив К. Леві-Стросс, французький дослідник, у давніх суспільствах комунікація здійснювалася «товарами, грошима і жінками» [4, с.309]. Виняткова популярність туристичної діяльності в наші дні пояснюється тим, що в суспільстві зберігається стійкий інтерес до пізнання нових кодів і сенсів та транслявання своїх кодів і сенсів у іншу культуру безпосередньо під час її сприйняття. Іншими словами, відбувається взаємний обмін культурними кодами. Тому туризм як різновид комунікаційної діяльності в частині свого здійснення залежить від суб'єкта – туриста. Отже, комунікаційне визначення релігійного туризму є таким: релігійний туризм – це подорож мандрівника з метою не тільки побачити культовий об'єкт поклоніння, а й досягнути катарсис і таким чином здобути духовну цілісність.

Комунікаційна суть релігійного туризму полягає в можливості релігійного збагачення суб'єкта подорожі – туриста. В цьому сенсі культові споруди виступають не тільки об'єктами туристичної комунікації, але й її суб'єктами – коли після повернення туриста з мандрівки він починає ділитися побаченим і почутим або, інакше кажучи, транслює духовні цінності та сенси в близький

йому соціум. Це узгоджується з тезою Г.-Г. Гадамера про взаємовпливи предмета вивчення на суб'єкта, який вивчає цей предмет [2, с.114].

Через релігійні світоглядні орієнтації могли б бути розкриті ті цінності, які позитивно впливають на розвиток рефлексивних здатностей людей, морального самоаналізу, прагнення до духовного самовдосконалення. Наявність у свідомості людини ідеалу прекрасного, безсмертного, божественного в собі величезною мірою спрямовує її поведінку, сприяє усвідомленню своїх вчинків і критичному їх самоаналізу. Ще в період Київської Русі в основу морального виховання клали страх Божий. У «Повчанні» Володимира Мономаха дітям записано: «Передусім для Бога й душі своєї страх Божий майте». Страх Божий – це не страх рабський, як пише Г. Ващенко, це навіть не той страх, що його відчувають до Аллаха магометани. Це є благоговіння перед Всемогутністю й Величністю Божою. Він поєднується з надією на милосердя Боже й вірою в Його Провидіння [1, с.2].

Прогресивні церковні й релігійні діячі, обстоюючи політичну, державну і духовну самостійність України, виховували молодь у патріотичному, гуманістичному дусі. Таким чином, національна культура українців тісно переплетена з їхніми релігійними віруваннями, особливо з православ'ям, яке впродовж століть було основною духовною опорою в Україні.

Взагалі, звернення етносів до релігійних вірувань є цілком природним, і релігії належить розглядати як невід'ємний чинник розвитку націй, про що свідчать як історичні дослідження, так і практика реального буття. Адже наскільки глибоко ми не заглядаємо в сивину століть, ми не знайдемо там безрелігійних або безетнічних спільностей людей. Мова йде саме про цілісні людські спільності, що здатні забезпечити самодостатню життєдіяльність і повноцінне відтворення особи та нації [3, с.9]. Тобто на всіх етапах релігійне й етнічне доповнювали одне одного, становили єдину духовну основу суспільства.

Християнство також несло в Україну не лише високі патріотичні почуття, а й сприяло формуванню доброзичливих стосунків між людьми, милосердя, залишалось основним носієм культури й мистецтва, збагачувало народ іншими

загальнолюдськими, загальноєвропейськими надбаннями духовності. І сьогодні «Україна у своїх смисложиттєвих інтересах і етнічних орієнтаціях, безсумнівно, спиратиметься на християнську аксіологічну систему, адже майже весь спектр її релігійних вірувань традиційно лежить у лоні християнства, а особливо православ'я» [3, с.145].

Комунікаційний вплив від паломницької подорожі та спілкування з релігійною пам'яткою турист може поширювати усно й письмово, а також через засоби масової комунікації – Інтернет, пресу, меншою мірою – через радіо, телебачення. Ключовим моментом у поширенні цієї інформації є фактор доступності: людині, яка працює в ЗМК, поділитися особистими враженнями з аудиторією набагато легше, ніж людині, далекій від ЗМК [5, с.22]. Безумовно, Інтернет є найбільш доступним з-посеред інших засобів масової комунікації. На нашу думку, тривале в часі паломництво допомагає туристові вивірити мету, уточнити очікування від поїздки, відчутти внутрішній органічний зв'язок святині зі своєю особистістю. Паломництво у внутрішньо-психологічному сенсі сприяє формуванню в характері людини таких рис як мужності та рішучості, а також виваженості та терплячості, сприяє загартуванню характеру в очікуванні труднощів від поїздки.

Основною особливістю релігійного туризму є контингент споживачів до яких належать вірні певної релігії, які вирушають у подорож заради реалізації своєї духовної мети, а також – люди, (не обов'язково віряни певної релігії), основною мотивацією яких є цікавість до релігійних об'єктів та культу, поглиблення вивчення і дослідження. Тому часто такі подорожі називають практичним релігієзнавством. Комунікаційна суть туризму, об'єктом якого є культові споруди, полягає в тому, що спочатку турист комунікує з об'єктом культу, а потім споруда здійснює комунікаційний вплив на мікросоціум туриста. Паломництво здійснює організуючий і виховний вплив на характер людини, в момент подорожі підсилює психологічну готовність туриста до сприйняття ним святині, сприяє вихованню кращих рис і загартуванню характеру. Інформація про паломницькі подорожі може поширюватися засобами комунікації, найбільш доступним із яких є Інтернет.

Список використаних джерел:

1. Ващенко Г. Виховний ідеал / Г. Ващенко. – Полтава, 1994 – Т. 1.
2. Гадамер Г.-Г. Герменевтика і поетика / Ганс-Георг Гадамер. – К. : Юніверс, 2001. – 235 с.
3. Зріорук С. «Етноконфесійна ситуація в Україні та міжцерковні конфлікти». Національний інститут стратегічних досліджень / С. Зріорук. – К., 1993 – Вип. 9
4. Леви-Стросс К. Структурная антропология / К. Леви-Стросс. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2001. – 394 с.
5. Стівенс М. Виробництво новин: телебачення, радіо, інтернет / М. Стівенс, Б.М. Олсон ; пер. з англ. Н. Єгоровець. – К. : КМА, 2008. – 407 с.

УДК 338.483.12:904(477)“14/17”

*В. Кісільов, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к. іст. н., доцент кафедри

ПАМ'ЯТКИ ІСТОРІЇ КОЗАЦТВА В ТУРИСТИЧНІЙ СФЕРІ

Зі здобуттям Україною незалежності значно зростає суспільний інтерес до пам'яток, пов'язаних з історією козацтва. Як наслідок, активно поширюються спроби якомога ширшого залучення пам'яток історії козацької доби до інфраструктури пізнавального туризму шляхом співпраці наукових установ та туристичних організацій. Одною з перших став вихід у 1993 р. посібника по допомозі в організації екскурсійних маршрутів по пам'ятках козащини на Рівненщині [1], подібні теми піднімались в працях П. Скрипника по залученню до інфраструктури пізнавального туризму пов'язаних з історією визвольного руху пам'яток [2], Г. Денисенко та С. Кота по наданні матеріалів для залучення до сфери туризму козацьких пам'яток Київщини [3], М. Оленковського по розгляді можливостей перетворення пам'яток історії запорозького козацтва, зокрема, Кам'янської Січі, на туристичні екскурсійні об'єкти [4]. Проте спроби запровадження нових маршрутів значного успіху не мали, причиною чого мо-

жна назвати загальну непідготовленість пам'яток історії доби козацтва до функціонування в якості екскурсійних туристичних об'єктів, оскільки більшість з них не підлягала музеєфікації.

Протягом існування козацтва в пониззі Дніпра було створено вісім січей, п'ять з яких затоплені водами Каховського водоймища. Перша козацька січ, так званий «городок Вишневецького», була побудована в середині XVI ст. в північній частині острова Мала Хортиця, від якої збереглися залишки земляних укріплень. До доби козацтва також відносяться залишки укріплень Запорозької верфі, спорудженої у 1739 р. на місці замку Вишневецького на о. Мала Хортиця, рештки земляних укріплень Хортицького ретраншементу на о. Хортиця та правому березі Дніпра, зведеного під час російсько-турецької війни 1735-1739 рр., місця розташування козацьких зимівників. Хоча розробка проекту створення меморіального комплексу на цьому місці активно розпочалась у 60-х рр. минулого століття, більшість з них не пристосовані до використання в туризмі, тому основою екскурсійного маршруту виступає розміщений у північній частині о. Хортиця Музей історії запорізького козацтва та розташована в плавневій частині територія кінного театру «Запорозькі козаки», при якому у 2000 р. відкрито ангар із розміщеною там козацькою чайкою, піднятою з Дніпра. Тобто існуючі в заповіднику пам'ятки історії фактично не включені до інфраструктури пізнавального туризму.

Територія Кам'янської січі (біля с. Республіканець, Бериславського району Херсонської області) із січовим кладовищем та хрестом на могилі отамана Костя Гордієнка та Олешківської січі (м. Цурюпінськ Херсонської області) також не пристосовані до використання в туризмі. Хоча інформація про них присутня в путівниках [5, с.587], відвідуються вони здебільшого індивідуально.

Важливим козацьким містом був Чигирин, столичне місто гетьманщини до 1678 р., резиденція Богдана Хмельницького, на базі збережених пам'яток якого у 1989 р. створено національний історико-культурний заповідник. До складу заповідника входять пам'ятки розташованого с. Суботова, де розміщувалась садиба Богдана Хмельницького, а в церкві св. Іллі поховано гетьмана.

Під час екскурсій до Чигирини основою для екскурсійного наповнення маршруту насамперед виступає експозиція музею Богдана Хмельницького, яка розміщена в будинку XIX ст. [6, с.74-77]. До складу маршруту часто включають також відвідання с. Суботів, де основним об'єктом огляду виступає церква як місце поховання Богдана Хмельницького. Таким чином, історико-архітектурний ансамбль заповідника «Чигирин» в туризмі використовується досить активно, тому може бути зарахований до категорії екскурсійних туристичних об'єктів. Проте основою для розкриття Чигирини як пам'ятки історії залишається розповідь екскурсовода, а наявні пам'ятки та меморіальні знаки виступають лише допоміжною ілюстрацією до тексту екскурсії. В музейній експозиції зроблено спробу за допомогою речей (меблі, зразки зброї, посуд, копії листів та універсалів гетьмана, гравюри та портретні зображення його соратників, килим східного зразка тощо) відтворити тогочасну епоху. Такий характер експозиції дозволяє ознайомитись із речовими свідченнями епохи, проте розкрити за її допомогою сутність тих процесів, які відбувались в суспільстві у другій половині XVII ст., неможливо. Виставлені в експозиції речі виступають ілюстрацією до екскурсійної розповіді. Тому потенційні можливості пам'яток історії заповідника «Чигирин» для розкриття історичних подій другої половини XVII ст. значно обмежені.

Серед пов'язаних з історією козацтва пам'яток, які являють собою екскурсійні туристичні об'єкти, важливим є Національний історико-меморіальний заповідник «Поле Берестецької битви». Складовою монументального комплексу стала збудована в стилі українського бароко. В експозиції музею представлені виявлені в ході археологічних розкопок предмети, що включають особисті речі учасників битви, предмети озброєння [7, с.151-163]. Крім того, до складу експозиції входить діорама, що відтворює початок битви під Берестечком.

Тож у даному випадку відбулась візуалізація пам'ятки історії і вона отримала достатньо матеріалізованих об'єктів для огляду під час прослуховування тексту екскурсії чи отримання інформації з тексту путівника. На відміну від цього об'єкту, переважна більшість пам'яток, пов'язаних з історією козац-

тва до туристичної інфраструктури залучаються нерегулярно, що дає підстави говорити про потенційні можливості розвитку у цьому напрямку.

Список використаних джерел:

1. Туристські маршрути Рівненщини «Козацькими шляхами»: на допомогу керівникам туристсько-краєзнавчих гуртків. – Рівне : Державне редакційно-видавниче підприємство, 1993. – 32 с.
2. Скрипник П.І. Співпраця наукових закладів і туристичних організацій у висвітленні історії Українського національно-визвольного руху в туристичних маршрутах та екскурсіях / П.І. Скрипник // Туристично-краєзнавчі дослідження. – К. : Ін-т туризму ФПУ, 1998. – Вип. 1, ч. 2. – С. 29-34.
3. Денисенко Г.Г. Пам'ятки та пам'ятні місця Київщини, пов'язані з історією козацтва як об'єкти туризму / Г.Г. Денисенко, С.І. Кот // Туристично-краєзнавчі дослідження. – К. : Ін-т туризму ФПУ, 1998, – Вип. 1, ч. 2. – С. 46-51.
4. Оленковський М.П. Використання пам'яток Запорозького козацтва на туристичних маршрутах України / М.П. Оленковський // Туристично-краєзнавчі дослідження. – К. : Державне підприємство «Національна туристична організація», 2002. – Вип. 4. – С. 85-93.
5. Ивченко А.С. Вся Украина / А.С. Ивченко. – К. : Картография, 2005. – 656 с.
6. Кілессо С.К. Архітектурні та мистецькі скарби Богданового краю / С.К. Кілессо // Серія «Національні святині України». – К. : Техніка, 2000. – 144 с.
7. Свешніков І.К. Битва під Берестечком / І.К. Свешніков. – Львів : Слово, 1993. – 304 с.

УДК 338.486.22:005.336.3

***Я. В. Колбут, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка***

*Науковий керівник: **Б. О. Опря, к. іст. н., доцент кафедри***

КРИТЕРІЇ ЗА ЯКИМИ ВАРТО СПОЖИВАЧУ ОБИРАТИ ТУРАГЕНТСТВО

Щоб довгоочікувана відпустка і запланована заздалегідь поїздка не привели до зіпсованого відпочинку, треба відповідально поставитися до вибору туристичного агентства. Правильний вибір агентства – це перший і найважливіший етап на шляху до довгоочікуваного відпочинку.

Туристичні агентства – це роздрібні фірми, що виконують роль посередників між туроператорськими й обслуговуючими підприємствами, з одного
194

боку, і клієнтами-туристами, з іншого. Туристичні агентства або організують тури, запропоновані туристичними операторами, або займаються наданням окремих видів послуг індивідуальним туристам або групам осіб, встановлюючи безпосередній зв'язок із транспортними організаціями, готельними корпораціями, екскурсійними бюро. Продаж турів здійснюється за цінами, встановленими туроператорами і зазначеними у їх проектах. Туристичний агент працює за комісійну винагороду, яку йому оплачують туроператори за посередницьку діяльність [1, с.74].

Вибравши певну туристичну компанію, необхідно дізнатися максимум інформації про її діяльність: наявність ліцензії, як довго вона працює, відгуки про неї. Також варто звернути увагу на ставлення до клієнтів в даній організації. Після вивчення всієї цієї інформації і, зупинивши свій вибір на певному туристичному агентстві, необхідно скласти письмовий договір. У цьому договорі мають бути зазначені реквізити фірми, а також гіда або організації, які зустрічатимуть вас на місці прибуття.

Також у договорі має бути зазначено:

- послуги, які входять у вартість путівки
- перелік екскурсій (що входять у вартість туру і додаткових із зазначенням цін на них);
- час відправлення та прибуття;
- номер і тип автобуса (або іншого виду транспорту) ;
- тип готелю та його координати.

Ще при складанні договору потрібно уточнити такі важливі моменти, як кількість місць у номері, наявність страховки, відстань від готелю до пляжу (у разі відпочинку на морі), а також питання, пов'язані з харчуванням.

Перед тим, як підписувати договір, необхідно обговорити всі питання, що цікавлять [2, с.123].

Якщо будь-які послуги, зазначені в договорі, не були виконані, необхідно написати заяву на ім'я директора готелю, а потім на керівника туристичного оператора з метою відшкодувати збитки. При цьому потрібно зберегти копії

цих заяв. Якщо у грошовій компенсації вам буде відмовлено, з договором та копіями заяв слід звернутися в товариство із захисту прав споживачів.

Стовідсоткової гарантії на ринку туристичних послуг не існує. Навіть найдосвідченіші турагентства можуть потрапити в ланцюжок непередбачених обставин із-за порушення зобов'язань авіакомпанією, готелем або просто із-за водія автобуса, що не зустрів авіарейс в аеропорту.

Проте, є декілька правил вибору турфірми, якій ви хочете довірити свій відпочинок і гроші.

1. Вибирайте фірму, що спеціалізується саме на тій країні, в яку збираєтеся відправитися. В крайньому випадку, напрям має бути відпрацьований не перший сезон.
2. Ціни у всіх турфірмах мають бути приблизно однаковими. Заощадивши на путівці, можна втратити більше в місці тимчасового перебування, за все доведеться доплачувати окремо. Перелік послуг, які включені в путівку, мають відповідати оплаті. Не довіряйте занадто дешевим турам. Краще прицінитися в декількох фірмах з аналогічними пропозиціями. Звичайно знижки в туристичних фірмах не перебільшують 10%[3].
3. Прослідкуйте, щоб в договорі були вказані усі істотні умови туру.
4. Якщо турагентство вам невідоме, уважно прогляньте ліцензію на надання туристичних послуг і свідоцтво про реєстрацію фірми (фірми копії цих документів, що шанують себе, надають для загального огляду). Назва фірми, вказаної в цих документах і на договорі має бути однаковою.
5. Якщо фірма добре відпрацювала напрям, то у неї завжди будуть рекламні матеріали, пам'ятки по цій країні, буклети і інша продукція, що дозволяє туристові вибрати умови, що влаштовують його, з декількох пропозицій[4].
6. Вимагайте інформацію! Не соромтеся поставити зайве питання про те, чи зустрінуть вас, чи буде гід, коли екскурсія, про контактні телефони і тому подібне це позбавить вас надалі від багатьох непорозумінь в країні перебування. Гідна фірма завжди володіє повною інформацією по пропонованому туру.
7. Після оплати туру вам повинні видати договір і туристичну путівку (туристичний ваучер). Це підтвердження придбання туру.

Туристична путівка – це документ, що підтверджує факт передачі туристичного продукту.

Туристичний ваучер – документ, що встановлює право туриста на послуги, що входять до складу туру і підтвержуючий факт їхньої передачі[5].

Отже, перш ніж купувати обраний тур, зробіть порівняльний аналіз його вартості з цінами інших фірм. Слід зазначити, що ціни на тури в туроператорів, які добре зарекомендували себе і відрізняються надійністю, коливаються в невеликих межах.

Список використаних джерел:

1. Чорненька Н.В. Організація туристичної індустрії / Н.В. Чорненька. – К. : Атіка, 2006. – 264 с.
2. Явкін В.Г. Проблеми географії та менеджменту туризму / В.Г. Явкін, В.П. Руденко, О.Д. Король. – Чернівці : Рута, 2006. – 260 с.
3. Як вибирати туристичну фірму. Використання каталогів фірм [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ozi.pp.ua/yak-vybyraty-turystychnu-firmu-vykorystannya-katalohiv-firm_4647.
4. Житомирський юрист розповіла, як правильно вибрати туристичну компанію і не зіпсувати собі відпустку [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.zhitomir.info/news_148863.html.
5. Документальне оформлення взаємин туристичної фірми з клієнтом [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://tourlib.net/books_ukr/pucentejlo62.htm.

УДК 379.85

А. В. Крупельницька, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: І. В. Коцюба, викладач економічних дисциплін

ВПЛИВ ПОДІЄВОГО ТУРИЗМУ НА РОЗВИТОК МІСТА

Одним із перспективних напрямів за оцінками Всесвітньої туристичної організації (UNWTO) є подієвий або ж івент (event) туризм.

Подієвий туризм – це відносно молодий напрям маркетингових комунікацій, який ще не набув достатнього опрацювання в наукових дослідженнях.

Однак має велику кількість світових прикладів його успішного застосування. Одними з перших його багаті можливості використовували компанії Coca Cola, Nike, McDonald's.

Розвиток туризму безпосередньо пов'язано з розвитком брендингу регіону, а маркетинг подій – це ефективний інструмент для просування ексклюзивних відмінностей регіону. Кожна територія в рейтинговій практиці оцінюється за показниками частоти, масштабу і привабливості подій, що відбуваються у регіоні.

В подієвому туризмі можна виділити кілька тематичних видів: національні фестивалі і свята, театралізовані шоу, гастрономічні фестивалі, виставки, модні покази, аукціони, фестивалі музики і музичні конкурси, спортивні події, міжнародні технічні салони тощо. Тому у туристичній галузі подієвий туризм – це неперевершена атмосфера свята, індивідуальні умови відпочинку і незабутні враження.

Отже, заходи подієвого туризму впливають на свідомість споживачів відразу за кількома комунікаційним каналам, мають довгостроковий ефект, мають розважальну форму, краще сприймаються і запам'ятовуються, за рахунок популярності стають брендом, що дозволяє широко їх використовувати при побудові маркетингової стратегії на туроператорам [2].

Подієвий туризм надає унікальний шанс стати не тільки свідком, а й учасником значущих подій у світі спорту, культури і мистецтва. Турист має можливість побувати в певному місці в певний час для того, щоб отримати виняткові враження.

Поділля, а саме м. Кам'янець-Подільський є одним із регіонів України де подієвий туризм набирає обертів. Подієвому туризму у місті сприяє багатство народної культури, особливості традицій і обрядовості. Так в календарі під назвою «Кам'янець фестивальний» на 2016 рік були заплановані наступні заходи: «Кам'янецька турка», «Острів семи скарбів», «Форпост», «Соборна Фест», «ART-фестиваль «Respublica», фестиваль вуличної музики, Міжнародний фестиваль історичної реконструкції «Schola Militaria», Чемпіонат України з повітроплавання, Міжнародна повітроплавна фієста «Золота Омега-2016», Фестиваль пива та гарного настрою «Октоберфест. Знову в небо!». Таким чином, го-

ловною особливістю подієвого туризму у місті є безліч яскравих неповторних заходів, що залучають велику кількість туристів.

Розвиток подієвого туризму у м. Кам'янець-Подільський стимулюватиме додатковий попит на товари і послуги регіону та принесе користь всім економічним агентам:

- місто, регіон та й держава в цілому наповнять дохідні частину відповідно місцевого і державного бюджетів за рахунок податкових надходжень;
- організатори, туристичні агентства і туроператори отримають прибутки, стабільність функціонування, довготривалі відносини, що забезпечить нарощення їхньої ринкової вартості;
- працівники туристичних агентств і туроператори регіону – стабільну заробітну плату;
- населення отримає нові робочі місця та заробіток у різних видах економічної діяльності, пов'язаної з обслуговуванням і задоволенням потреб туристів;
- підприємства готельного і ресторанного господарства, заклади відпочинку і дозвілля, транспорт і зв'язок регіону як елементи туристичної інфраструктури збільшать потоки доходів;
- споживачі (туристи) задовольнять особистісні потреби у спогляданні та причетності до івенту, що визначатиметься асортиментом івентивних туристичних послуг за якістю і ціною.

Більше того, відбудеться приплив іноземної валюти, як у результаті оплати за туристичне обслуговування, так і на основі валютно-обмінних операцій для задоволення щоденних потреб іноземних туристів, що вирішили долучитись до івенту.

Таким чином, подієвий (івент) туризм у місті Кам'янець-Подільський – це популяризація міста в Україні й у світі, а також підвищення інвестиційної привабливості міста через формування позитивного туристичного іміджу території, це додаткові надходження до бюджету, задоволеність людей, які користуються такими послугами так і нові робочі місця жителям міста.

Враховуючи дані пріоритети, подієвому туризму у м. Кам'янець-Подільський приділяється належна увага, використовується його потенціал для розвитку туризму, економіки регіону. Всі заходи сприймаються як культурна, спортивна чи ділова подія і асоціюються, як основа для подієвого туризму.

Список використаних джерел:

1. Дядечко Л.П. Економіка туристичного бізнесу [Електронний ресурс] / Л.П. Дядечко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 224 с
2. Манихин А.А. Понятие, сущность и преимущества событийного маркетинга / А.А. Манихин // Российское предпринимательство. – 2010. – № 3. – Вып. 1 (154)

УДК 338.488.2-640.43

*Ю. Ю. Луцков, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ОРГАНІЗАЦІЯ ХАРЧУВАННЯ В ТУРИСТИЧНОМУ ПОХОДІ

Походи – організовані групові пересування пішки, на лижах, велосипедах, човнах тощо, з метою фізичного вдосконалення, пізнання краю, суспільно-корисної діяльності.

В залежності від мети використовуються кілька різновидів туристичних походів. Серед них слід розрізняти агітаційно-масові, підготовчі та спортивні походи. Агітаційно-масові походи проводяться на честь визначних суспільно-політичних чи спортивних подій і мають за мету залучення широких кіл населення до туристичного руху та обміну досвідом [1].

Харчування є досить важливим та невід'ємним у складі, організації туристичного походу. Організація продуктової розкладки залежить від певного виду походу його складу учасників, рівня складності але певні правила якими можна користуватись незважаючи ні на що. Вся організація похідного харчування підпорядковується збалансуванню білків, жирів, вуглеводів, вітамінів і

мінералів. Тому, створення ефективного харчування під час походу є дуже важливим у будь-якому поході.

Калорійність продуктів – це кількість енергії, що виділяється при їхньому розщепленні [3].

Найбільш «калорійні» речовини – жири. При згоранні 1 г білків або 1 г вуглеводів виділяється 4,1 ккал, а при згоранні 1 г жиру – аж 9,3 ккал. Продукти харчування з великим вмістом води мають меншу калорійність, до таких відносяться овочі, фрукти. Чим більше води в овочах, тим нижче їх калорійність. Це стосується і круп, і хліба, і бобових, та інших продуктів рослинного походження [1].

Енергетичні потреби людини в день в середньому складають 2000-3000 ккал в залежності від маси тіла і типу фізичного навантаження. Відповідно, все зайве відкладається «про запас».

Якщо при організації походу вихідного дня помилки у складанні продуктової розкладки походу істотно не позначаються на здоров'ї, самопочутті туристів (але позначаються на їх настрої), то для багатоденних походів грамотно складена розкладка є одним з чинників безпеки туристської діяльності та оздоровлення її учасників. Продуктова розкладка повинна бути складена таким чином, щоб компенсувати добові витрати енергії учасників походу (можливо з деяким дефіцитом заповнюваних енергетичних витрат) і гарантувати їх якісне, збалансоване харчування. Відомо, що в не складних піших і лижних походах по рівнинній місцевості сумарні добові енерговитрати туристів, що припадають на основний обмін, другорядні роботи, пересування по маршруту з рюкзаком та ін становлять близько 3000 – 3700 ккал. Такі енерговитрати туристів на маршруті можуть бути компенсовані (з допустимим дефіцитом, що не перевищує 30%) раціоном харчування масою 800-1000г сухих продуктів на людину в добу. Кліматично, погодні умови таких походів є звичними для учасників, в тому числі з точки зору фізіологічних процесів споживання, засвоєння харчових продуктів. Вважається, що для походів в теплу пору року баланс поживних компонентів в раціоні харчування не повинен суттєво відрізнятися від фізіологічно нормального бала-

нсу «домашнього» харчування, в якому зразкове співвідношення за масою білки: жири: вуглеводи (Б: Ж: В) = 1:1:4 [2, с.7].

Найважливішим елементом правильного режиму харчування на маршруті походу є його регулярність, тобто правильний ритм харчування; їжа у встановлений час [4, с.11].

Режим харчування – це денний розпорядок прийому їжі туристами в похідних умовах (плановане на день походу кількість прийомів гарячої їжі і «холодних» перекусів). Найважливішим елементом правильного режиму харчування на маршруті походу є його регулярність, тобто правильний ритм харчування; їжа у встановлений час. У звичайній домашній обстановці серед населення широко поширений триразовий режим гарячого харчування. У туристських походах найбільш часто застосовується 3-х-4-х разове харчування. Причому, як правило, у походах використовують двох або трьох разове гаряче харчування, а інші прийоми їжі – це досить калорійне та збалансоване харчування «сухим пайком». Дворазове гаряче харчування застосовують у разі, коли світловий день обмежений і (або) немає можливості (часу) для приготування повноцінного обіду. Особливо часто така ситуація виникає в лижних і складних гірничо-пішохідних походах. Але і в даних випадках на обідніх перекусах використовують хоча б гарячі напої [6, с.46-47].

При складанні меню необхідно враховувати вимоги, пропоновані до продуктів харчування для походу: висока калорійність (приблизно 2500-3000 ккал на одну людину в день для пішохідних походів першої категорії складності); підходи до організації харчування туристів на маршруті, звичайно, залежать від конкретної складності та умов походу.

Забезпечення нормального харчування – одна з важливіших умов успішного проведення походу. При цьому треба пам'ятати, що розрахунки, купівля та пакування продуктів харчування – все це повинно бути зробленим заздалегідь, задовго до початку походу [1].

При організації харчування на маршруті важливе місце слід відвести і порядку поповнення в організмі запасів води. Звичайна добова потреба у воді

для «середнього» індивіда складає близько 2.5л; заповнюється вона за рахунок тієї що випивається та води, що міститься в їжі яку з'їсть турист і, частково, за рахунок утворення води при окисленні компонентів їжі [3].

При складанні меню необхідно враховувати вимоги, пропоновані до продуктів харчування для походу:

- 1) висока калорійність (приблизно 2500-3000 ккал на одну людину в день для пішохідних походів першої категорії складності);
- 2) правильне співвідношення білків, жирів і вуглеводів – приблизно 1:1:4 наявність різноманітних вітамінів;
- 3) стійкість до псування при тривалому збереженні;
- 4) розмаїтість (досягається шляхом застосування різних приправ, соусів, спецій і т.п.);
- 5) відносно невеликий обсяг і вага
- 6) висока якість [5, с.39].

Отже, при складанні раціону харчування мова повинна йти про необхідний і достатній заповненні енергетичних витрат учасників: неминучий енергетичний дефіцит розкладки не повинен негативно позначитися на самопочутті та працездатності учасників походу.

Список використаних джерел:

1. Організація харчування туристів у поході [Електронний ресурс] // Все о туризме. Туристическая библиотека. – Режим доступу: tourlib.net
2. Грабовський Ю.А. Змагання зі спортивного туризму : навч-метод. рекомендації для студентів факультету фізичного виховання / Ю.А. Грабовський, Т.В. Селезньова. – Херсон : ХДУ, 2004. -72с.
3. Харчування в поході [Електронний ресурс] // Довідник мандрівника-туриста, як правильно зібратись в похід. – Режим доступу: pohid.lviv.name.
4. Грабовський Ю.А. Змагання зі спортивного туризму : навч-метод. рекомендації для студентів факультету фізичного виховання / Ю.А. Грабовський, Т.В. Селезньова. – Херсон : ХДУ, 2004. – 72 с.
5. Грабовський Ю.А. Спортивний туризм : навчальний посібник / Ю.А. Грабовський, О.В. Скалій, Т.В. Скалій. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2008. – 304с.

6. Косенко В.М. Групові багатоденні пішохідні мандрівки. Практичний poradnik / В.М. Косенко. – Вид-во Семенко Сергія "Мустанг", 2002. – 240 с.

УДК 338.48-056.26

*А. В. Падун, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ОРГАНІЗАЦІЯ ПОДОРОЖЕЙ ДЛЯ ЛЮДЕЙ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Згідно статті 1 Хартії Туризму кожна людина має право на відпочинок та дозвілля, проте в нашому суспільстві існують люди в яких є дещо обмежені можливості і вони не можуть повноцінно користуватися цим правом. Тому варто детальніше зупинитися на питанні організації подорожей для таких людей [1].

Туризм для осіб з фізичними і розумовими вадами (туризм для сліпих, туризм для глухонімих, туризм для людей з обмеженими можливостями, інвалідний туризм, реабілітаційний туризм, корекційно-освітній туризм, доступний туризм) – це різновид туризму, спрямований на задоволення рекреаційних потреб осіб з обмеженими можливостями.

Цей вид туризму з'явився в 70-х роках минулого століття і розвивався в громадських організаціях осіб з обмеженими можливостями (ООВ). Складність розвитку цього виду туризму полягає в неповноті нормативної бази, відсутності системи методичного супроводу, системи підготовки інструкторів-фахівців з роботи з ООВ. Сьогодні у світі за цим різновидом туризму закріпився термін. Необхідно зауважити, що під терміном "люди з обмеженими життєвими можливостями" маються на увазі не лише особи, які мають інвалідність, але й особи, які не мають інвалідності, але у них є ті чи інші відхилення, що знижують їх функціональні можливості. В залежності від фізичного стану людей з обмеженими фізичними можливостями споживачів туристського продукту поділяють на 2 категорії:

1 категорія – туристи з обмеженими можливостями пересування (в тому числі, інваліди);

2 категорія – туристи з обмеженими можливостями сприйняття навколишнього світу (незрячі, глухі) [2].

Особи з обмеженими можливостями становлять 10% всіх мандрівників у світі, тому, враховуючи цей факт, експерти-туризмознавці розробили ряд важливих рекомендацій для туристського менеджменту, зокрема, при формуванні, просуванні і реалізації туристського продукту туристські організації та індивідуальні підприємці повинні:

- враховувати інтереси туристів з обмеженими фізичними можливостями;
- максимально забезпечити їх різноманітними видами туристичних послуг (бажано – з оздоровчими і спортивними цілями, з пасивним відпочинком у рекреаційних центрах, короткочасним приміським відпочинком, рибалкою);
- при проектуванні та реалізації туристичних послуг для туристів з обмеженими фізичними можливостями перевагу доцільно віддавати районам зі сприятливими кліматичними і природними умовами;
- обов'язковою умовою при організації подорожей є транспортна доступність об'єктів туристичної індустрії.

Сьогодні, наприклад, у світі організуються чимало турів для сліпих, наприклад, серед них проводяться змагання з туристичного багатоборства (установка наметів, смуга перешкод, орієнтування, рафтинг на плотах та каное, конкурс кухарів і художньої самодіяльності і багато іншого). У багатьох країнах світу, таких як Угорщина, Єгипет, Франція, Великобританія, Польща, США вже існують екскурсійні маршрути для сліпих туристів [3].

Стрімкий розвиток туризму сьогодні повинен враховувати і потреби таких туристів як глухі та німі особи. У цілому проблемам глухонімих подорожуючих приділяється найменша увага у порівнянні з іншими туристами, що мають певні обмеження, на жаль, люди з вадами слуху майже невидимі в туристичному світі. Водночас експерти туризму виділяють основні проблеми з якими стикаються глухі та німі туристи:

- бар'єри в посольствах і консульствах (темні віконця, обман під час оплати за візу);
- бар'єри в польотах (голосова інструкція з безпеки, розваги під час польоту);
- бар'єри сухопутним транспортом (оголошення на залізничній станції);
- бар'єри із забезпеченням тимчасовим житлом (рецепція, безпека і доступність до житла, комунікаційні бар'єри із забезпечення тимчасовим житлом);
- обмеження в харчуванні для різних релігій (кошер, вегетаріанство).

Для обслуговування ще для однієї категорії туристів з обмеженими можливостями, а саме туристи з обмеженими можливостями пересування, експерти визначили ряд вимог щодо туристично-інформаційного наповнення:

- висота і кут нахилу при розміщенні інформаційних матеріалів і стендів повинні забезпечувати зручність сприйняття для цієї категорії споживачів, у тому числі і для туристів, що переміщуються в інвалідних візках;
- висота розташування стандартних інформаційних стендів повинна бути 75-85 см від землі (підлоги);
- стенди повинні бути встановлені на рівних майданчиках з твердим покриттям, щоб забезпечити під'їзд інвалідного візка;
- стенди повинні розташовуватися таким чином, що б при під'їзді до них коляска звільняла дорогу, не ускладнюючи проїзд.

З цією метою стенди слід розміщувати не біля самої дороги, стежки, а в спеціально влаштованих "кишенях" площею 5-6 кв.м, що мають тверде покриття на майданчиках-"кишенях" мають бути передбачені лавиці для супроводжуваних осіб та навіс достатньої довжини і ширини, щоб під ним можна було вкрити коляску інваліда в негоду і головне – при необхідності підйому туристів по сходах передбачати влаштування пандусів або наявність спеціальних засобів вертикальної комунікації для інвалідів (ліфтів, ескалаторів, підйомників) [4].

Отже, незважаючи на те що деякі люди мають певні фізичні обмеження вони мають повноцінне право на відпочинок та дозвілля, саме тому при організації туристичних подорожей для даної категорії людей необхідно якнайдетальніше продумати всі нюанси, з якими може зіткнутися турист в подорожі.

Проте на жаль в наш час цей сегмент ринку туристичних послуг розвивається не досить динамічно тому що туроператори не мають бажання займатися даним видом туризму через важкість даної роботи. Тому можна стверджувати, що туризм для людей з обмеженими можливостями знаходиться на стадії розвитку хоча вже досі міг би посісти чільне місце на туристичному ринку.

Список використаних джерел:

1. Хартія туризму [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://infotour.in.ua/senin_pril05.htm.
2. Класифікація туризму [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1212012443552/turizm/klasifikatsiya_turizmu_sotsio-demografichnimi_oznakami.
3. Особливості туризму для людей з вадами [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://studopedia.su/17_15773_osoblivosti-turizmu-dlya-osib-z-vadami-zoru-sluhu-ta-inshimi-fizichnimi-vadami.html.
4. Наука і молодь в XXI столітті [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/11214/1/%D1%87%20%D0%86%D0%86%D0%86.pdf>.

УДК 338.48-6(477)(100)

*А. В. Падун, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ОСОБЛИВОСТІ ІНФРАСТРУКТУРИ ДІЛОВОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Діловий туризм – це поїздки співробітників компаній / організацій з діловими цілями, або організація корпоративних заходів. Роб Девідсон, викладач курсу ділового туризму Лондонського Університету Грінвіча, у своїй книзі описав це поняття наступним чином : «Бізнес-туризм пов'язаний з людьми, які змушені подорожувати по роботі. Акцентуючись на Україні зокрема, і всіх країнах Співдружності в загальному, то про діловий туризм заговорили почи-

наючи з 90 -х років. Саме з цього періоду простежується розвиток і вихід на вищий рівень всієї інфраструктури ділового та корпоративного туризму.

Економічна криза 2008 року негативно позначилася на галузі ділових поїздок, але з часом галузь все ж відновлюється в колишніх докризових позиціях, набирає обертів і розвивається в позитивному векторі, про що заявляє існуюча Всесвітня рада ділових подорожей і туризму (World Travel and Tourism Council, WTTC), який прогнозує зростання обсягів ділових поїздок в грошовому еквіваленті \$ 1589 млрд. до 2020 року [1]. Тому для такого виду туризму повинна існувати відповідна інфраструктура, щоб забезпечувати комфорт та зручність для найвибагливіших туристів. Світові практики показують, що в місцях найбільшого скупчення ділових поїздок таких як Західна Європа, США, Китай, Японія та інші існують практично всі засоби ділової інфраструктури, які забезпечують відповідний рівень послуг та обслуговування. А саме для бізнес-мандрівників повинні забезпечуватися наступні вимоги:

1. Високі стандарти обслуговування. Багато компаній розробили для себе правила вибору готелів для ділових подорожей своїх працівників. З тієї ж оцінкою, 39% компаній чітко співпрацюють з одними і тими ж готелями, з якими уклали довгострокові договори або де мають спеціальні знижки.

2. Засоби ведення бізнесу. Для ділових мандрівників готель під час подорожі замінює офіс, їм надаються факс, комп'ютер, WI-FI, ксерокс та інше. Багато готелів мають бізнес-центри, де також можуть надаватися такі послуги або де гість може працювати на своєму комп'ютері.

3. Особливі вимоги до транспорту: швидкість, комфорт, надійність і зручність та інше.

4. Організація відповідного харчування та наявність оздоровчих засобів. Люди, які багато часу протягом дня проводять на конференціях і засиджуються в ресторанах під час ділових обідів і вечерь, вимагають, щоб у готелях відповідним чином були обладнані оздоровчі центри та спортивні майданчики. Готелі, у свою чергу, пропонують послуги плавального басейну, сауни, масажних кабінетів, гімнастичних залів, фітнес-центру та інше [2].

Найбільше бізнес-туристів прибуває в Україну з Росії та Білорусі. Серед європейських ділових гостей можна відмітити бізнес-туристів із Польщі, Чехії, Німеччини, Франції. Основна ціль таких візитів – відвідування дочірніх підприємств та компаній-партнерів, що знаходяться в Україні. Діловий туризм в Україні буде одним із пріоритетних напрямів у рамках програми розвитку туризму до 2022 р. На думку фахівців туристичної галузі, в таких індустріальних містах, як Дніпропетровськ, Харків, є всі можливості для розвитку ділового туризму. Однак в Україні існує ціла низка проблем, які заважають швидкому розвитку туризму взагалі та діловому туризму зокрема. У нас немає стандартів і технічних регламентів, гармонізованих з європейськими, щодо туристичних об'єктів та об'єктів туристичної інфраструктури. Інфраструктурне й інформаційне облаштування цих об'єктів не відповідає сучасним вимогам. Матеріально-технічна база сфери туризму і курортів, зокрема, санаторно-курортних закладів, відверто застаріла. В Україні спостерігається дефіцит кваліфікованих кадрів туристичної галузі з відповідним світовим досвідом. Ділова людина, особливо іноземний бізнесмен, хотіла б поселитися в Україні не просто в першокласному готелі, а у спеціалізованому бізнес-готелі, обов'язковою складовою якого є диверсифікований бізнес-центр, що має надавати безліч ділових послуг з обов'язковою розважально-ознайомлювальною програмою. За висновками дослідження міжнародних ділових організацій, столиця й інші міста України виявляються далеко не на висоті за якістю ділової інфраструктури. Менше 20% українських готелів сьогодні відповідають вимогам світових стандартів за рівнем комфорту [3].

Багато вітчизняних готелів у своїй рекламі стверджують, що вони здатні надати всі послуги, необхідні діловим туристам. Проте часто ці послуги зводяться до їхнього надання в невеличкому приміщенні, що іменується бізнес-центром, де черговий секретар виконує мінімум необхідних послуг для бізнес-мандрівників. Сучасний український готель повинен об'єднувати в собі можливості інфраструктури бізнес-центру, центру дозвілля, а також підприємств торгівлі та сфери послуг. Зразковий перелік послуг для ділових туристів вклю-

чає і телекомунікаційні послуги, тобто можливість отримання та передачі інформації, спілкування і хорошу технічну оснащеність місця тимчасового мешкання. Технічні рішення надання телекомунікаційних послуг повинні враховувати всі найновітніші та популярні способи обміну інформацією. Послуги українських бізнес-центрів мають відповідати найвищим міжнародним вимогам, створювати комфортну звичну обстановку іноземним бізнес-туристам, не створювати в них почуття дискомфорту.

Комплекс проблем, пов'язаних із прийманням ділових туристів у наших готелях, може бути вирішений, передусім, за допомогою створення крупних національних готельних ланцюгів, а згодом і міжнародних ланцюгів, включаючи готелі високих категорій. Враховуючи, що в даний час українські готелі знаходяться в різних формах власності й управління, широке застосування має знайти франчайзинг, який не потребує зміни форми власності. Організація, здатна виконати функції консолідації готелів у ланцюзі, не обов'язково повинна мати свої власні підприємства розміщення. Звісно, в цьому випадку центральною проблемою стає пошук інвестицій. Очевидно, що здійснення подібної акції вимагає великої організаційної підготовки та розробки відповідного проекту. Об'єднання готелів під єдиним управлінням дасть колосальну вигоду як власникам об'єктів, так і їхнім операторам. Головна перевага, яку одержує готель, що входить у ланцюг – зниження загальних витрат. Крім того, це дозволить ланцюгам проникнути і на міжнародні ринки, розширюючи сферу свого впливу [4, с.139-143].

Виходячи з тенденцій міжнародного ділового туризму, актуальності та перспективності даної галузі, в Україні 2005 р. була створена Міжнародна асоціація ділового туризму й торгівлі, яка покликана об'єднати фірми й організації, що працюють у даній сфері. Пріоритетними завданнями цієї асоціації є: привернення уваги українського та іноземного туриста до можливостей ділового туризму в Україні; розвиток міжнародної концепції ділового туризму в Україні; розвиток потужної сучасної ділової інфраструктури в Україні; створення мережі регіональних центрів ділового туризму; сприяння залученню інвестицій для розвитку інфраструктури туристичного бізнесу в українських регіонах; встановлення діло-

вих контактів зі спорідненими закордонними організаціями; розробка нових програм і проведення заходів, спрямованих на вдосконалення середовища для ведення бізнесу в Україні, взаємну підтримку суб'єктів ринку ділових поїздок і послуг, розвиток в'їзного ділового туризму тощо [5].

Список використаних джерел:

1. Діловий туризм [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ukr.media/business/1810/>.
2. Розміщення і транспорт в діловому туризмі [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://vechervkarpatah.at.ua/index/4_2_rozmishhennja_transport_i_turistski_agentstva_v_dilovomu_turizmi/0-2562.
3. Головка О.М. Організація готельного господарства [Електронний ресурс] / О.М. Головка – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/knigi/604-organzatsya-gotel'nogo-gospodarstva-golovko-om.html>.
4. Нікітенко С.І. Діловий туризм в Україні: проблеми та перспективи розвитку / С.І. Нікітенко. – Том 52. Вип. 39. – С. 139-143.
5. Діловий туризм в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.consultcom.kiev.ua>.

УДК 338.48(477.43)

*Т. С. Пелюх, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: В. С. Поліщук, к.е.н., доцент

РОЗВИТОК ТУРИЗМУ В ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Актуальність теми. Стрімкий розвиток економіки кожного регіону неможливий без туризму, адже у сучасній світовій економіці туризм грає все більш значну роль. Туризм сприяє демократизації суспільства, підвищенню культурного рівня людей, поліпшенню здоров'я населення, вносить свій внесок у соціально-економічний розвиток регіонів і країни в цілому. Він сприяє надходженню фінансових ресурсів, зростанню попиту на товари і послуги, зокрема, на вироби місцевої промисловості. Розвиток туризму у регіонах дозволяє збіль-

шити доходи регіональних і місцевих бюджетів, що призводить до підвищення рівня життя населення. Збільшення об'єктів туризму, оновлення готельного господарства позитивно впливає на стан кон'юнктури у будівництві та інфраструктурі, дозволяє вирішити проблеми зайнятості та екології у регіоні.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження у цій сфері надзвичайно активно здійснює велика кількість науковців: О.О. Бейдик, М.Б. Биржаков, М.А. Жукова, М.І. Кабушкін, В.А. Квартальнов, В.Ф. Кифяк, О.О. Любіцева, М.П. Мальська, Т.Г. Сокол, В.В. Худо, В.І. Цибух, І.М. Школа та інші.

Метою статті: є чіткий аналіз регіональних проблем розвитку туризму та розгляд причин, які гальмують розвиток туристичної галузі.

Основний виклад матеріалу. Розвиток туристичної галузі базується на цільовому використанні наявних туристичних ресурсів, як основи для формування туристичного продукту. Загалом туристичними ресурсами вважається все, що можна використовувати в конкретному регіоні для організації туристичної діяльності та залучення туристів. В Законі України «Про туризм» туристичні ресурси – це сукупність природно-кліматичних, оздоровчих, історико-культурних, пізнавальних та соціально-побутових ресурсів відповідної території, які задовольняють різноманітні потреби туриста [8].

Туризм у нашій країні поки ще не сприймається як повноправна галузь економіки, що може забезпечувати значний дохід. Протягом останніх років спостерігаються значні диспропорції у розвитку туризму на території нашої країни.

Чіткий аналіз регіональних проблем розвитку туризму, а також урахування досвіду провідних зарубіжних країн в організації туристичної діяльності є особливо актуальним питанням для розроблення заходів для покращення ситуації, що склалася в регіонах [1, с.325]. Тобто, розвиток туризму в Україні, підняття його рівня до міжнародних стандартів, проведення ефективної державної і регіональної туристичної політики є важливими завданнями сьогодення.

Сьогодні особливо зростає значення регіональної туристичної політики, а Хмельницька область – один із регіонів України, що славиться своєю природою, історичними місцями, фортецями, архітектурними комплексами поміщи-

цьких садиб тощо. Це пояснюється вигідними особливостями її географічного розташування, сприятливим кліматом, багатством природно-ресурсного, історико-культурного та туристично-рекреаційного потенціалу.

Основними завданнями розвитку туризму на Хмельниччині є формування ринку конкурентоздатних на міжнародному рівні рекреаційних послуг на основі ефективного використання наявних природних і культурно-історичних ресурсів з одночасним збереженням екології, залучення максимальної кількості туристів на територію області, збільшення обсягів надходження коштів, в тому числі валютних, до місцевих бюджетів, збереження чистоти природного середовища та охорона рекреаційних ресурсів області. Хмельниччина має величезні природні ресурси для динамічного розвитку туристсько-екскурсійних послуг. Також на її території зосереджена значна кількість пам'яток природи, державних заказників, історико-культурних пам'ятників, добре розвинута транспортна мережа. Найбільш приваблює туристів – Національний природний парк “Подільські Товтри” площею 261 тис. га.

На території Національного природного парку “Подільські Товтри” розташована одна з найкрасивіших карстових печер “Атлантида”. Привертають увагу визначні об'єкти природи – “Кармелюкова гора”, “Манівецька дача”, Михайлівський парк, Кам'янець-Подільський ботанічний сад. На півдні парку розташований один з популярніших об'єктів туристського показу – місто Кам'янець-Подільський, на базі якого створено Національний історико-архітектурний заповідник “Кам'янець”. Тут розміщено 168 пам'яток архітектури, в тому числі комплекс споруд фортеці [4, с 67].

Отже, поєднання ландшафтних і історико-культурних ресурсів на території Хмельницької області створює необхідні передумови для активізації розвитку туризму. В області протягом останніх років втілюється в життя програма розвитку туризму і курортів. За останні роки в області проведено оновлення курорту Сатанів, реставрація і ремонт архітектурних комплексів. Але, як в Україні в цілому, так і на Хмельниччині, обсяги бюджетного фінансування розвитку, оновлення і підтримки історико-культурних центрів недостатні для проведення масштабних програм [5, с 135].

На підставі світового досвіду можемо стверджувати, що розвиток туристичної галузі на Хмельниччині можливий за поєднання рекреаційних ресурсів, багатой історико-архітектурної та культурної спадщини з розвинутою туристичною інфраструктурою та відповідними соціально-економічними умовами

Висновки. Таким чином, можна сміливо говорити, що Хмельниччина є одним з перспективніших туристичних регіонів України. Необхідною умовою для ефективного розвитку туризму на Хмельниччині є створення системи регіональної координації діяльності різних організацій, від яких залежить якість туристичних послуг та реалізація активної туристичної політики. Динамічність розвитку туристичної галузі на Хмельниччині можна забезпечити за рахунок поширення і впровадження нових видів туристичних послуг. Пріоритетними для Хмельниччини є оздоровчий туризм (відпочинок та лікування на курортах області), екологічний туризм, пізнавальний, а також тури вихідного дня.

Впровадження нових екскурсійних маршрутів, пошук ефективних форм поєднання різних видів туризму сприятиме подальшому розвитку туризму на Хмельниччині. Для формування позитивного сприйняття Хмельниччини як привабливого туристичного регіону потрібні значні маркетингові зусилля, які необхідно спрямувати на вдосконалення системи інформаційного забезпечення, поглиблення маркетингових досліджень в сфері туризму, стимулювання розвитку інфраструктури туризму шляхом залучення вітчизняних і іноземних інвестицій.

Список використаних джерел:

1. Костюк О.М. Туристичні ресурси і розробка туру Хмельницькою областю. [Електронний ресурс] / О.М. Костюк. – Режим доступу: <http://tourism-book.com/books/book-42/>
2. Мальська М.Я. Туристичний бізнес; теорія і практика : навч. посіб. / М.Я. Мальська, В.В. Худо. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 424 с.
3. Мальська М.Я. Основи туристичного бізнесу : навч. посіб. / М.Я. Мальська, В.В. Худо, В.І. Цибух. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 67 с.
4. Александрова А.Ю. Международный туризм : учебник / А.Ю. Александрова. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 470 с.
5. Любіцева О.О. Ринок туристичних послуг / О.О. Любіцева – К. : Альтерпрес, 2002. – 436 с.

6. Офіційний сайт Державної служби туризму і курортів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tourism.gov.ua>.
7. Офіційний сайт Світової організації туризму. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://unwto.org/>.
8. Закон України «Про туризм» від 15.09.1995 № 324/95-ВР / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2014. – 27 с.
9. Закон України «Про курорти» від 15.10.2000 № 2026-III/ Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, 2013. – 31 с.
10. Закон України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 01.06.2000 № 1775-III / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2013. – 19 с.

УДК 338.14

*О. Пілявський, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: В. Б. Буторіна, к.е.н., старший викладач

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ТУРИСТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність теми дослідження. Конфлікти в туризмі, як і в будь-якій сфері, в якій обслуговують клієнтів, виникають часто. Головною умовою виникнення конфліктів є порушення моральних норм стосунків між членами трудового колективу. Досить часто їх причиною є неухважність і погане обслуговування клієнтів. Конфлікт на турфірмі може набувати різних форм. Менеджер повинен уміти аналізувати, розуміти й управляти конфліктом. Важливо, щоб персонал був готовий до правильної поведінки у конфліктних ситуаціях, а для цього необхідно хоча б приблизно знати, коли і де можливе виникнення конфліктної ситуації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Типологію конфліктів досліджують Бородкін Ф.М., Коряк Н.М., Заренок М.М. Розвиток конфліктів у трудових колективах вивчає Шаленко В.М. Культуру управління в туризмі розглядає Кіптенко В.К.

Мета. Дослідити специфіку управління конфліктами на туристичному підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Якщо за основу поділу конфліктів узяти їх наслідки, значення і способи вирішення, то можна виокремити два основні види: конструктивні – суперечності, що стосуються принципів діяльності підприємств туризму й індустрії гостинності, проблеми її співробітників, вирішення таких конфліктів виводить діяльність туристичного підприємства на новий, більш високий і ефективний рівень розвитку; деструктивні – призводять до руйнівних дій, різкого зниження ефективності підприємств туризму.

Теорія менеджменту вирізняє чотири основні *типи конфліктів*:

- *міжособистісний* – виражається у боротьбі за обмежені ресурси або у зіткненні людей з різним характером, темпераментом, інтересами, поглядами, цінностями, манерами поведінки;
- *конфлікт між особою і групою* – особистість займає позицію, відмінну від позиції групи або сформованих норм групової поведінки;
- *міжгруповий* – часто виникає внаслідок відсутності чіткого узгодження функцій і меле повноважень між підрозділами або через дефіцит ресурсів;
- *внутрішній* конфлікт особистості – до працівника ставляться суперечливі вимоги щодо результату його роботи. З іншого боку, вимоги до співробітника можуть не відповідати його особистісним цінностям. Найчастіше такий конфлікт є відповіддю на робоче перенавантаження або недонавантаження. Виявляються у кризах.

Конфлікти можна також класифікувати:

I. *По горизонталі* – конфлікти, які відбуваються між співробітниками, що не перебувають у стосунках підпорядкування. Кризу можна розуміти і як внутрішній стан людини, яка, на її погляд, опинилася у ситуації глухого кута. Розрізняють такі основні типи криз:

1. Кризи розвитку – вимагають підтримки, спеціальних способів вирішення.
2. Кризи втрати, які стосуються втрат близьких людей.

3. Ситуаційна криза – втрата речей, будь-чого іншого, крім людини.
4. Криза цілісності – загроза цілям або системі цінностей. Таку кризу важко виявити, тому в цьому випадку найчастіше звертаються до друзів або родичів, а не до психотерапевта.
5. Криза зумовлена небезпекою.
6. Криза залежності вразливості особистості.
7. "Остання крапля" – криза, спричинена низкою невдач у різних сферах життя; розпочалася теж після невдачі.
8. Криза, зумовлена зростанням напруженості.
9. Криза, яка сприймається як крах і невдача.
10. Абсолютна криза – сукупність усіх перерахованих типів криз.

II. *По вертикалі* – конфлікти, які відбуваються між керівниками і підлеглими.

III. *Мішані* – тип, який поєднує конфлікти по горизонталі і вертикалі в яких представлені як перші, так і другі.

Найбільш поширені вертикальні і мішані конфлікти (70-80%).

Причини деяких конфліктів, які виникають у туризмі, можуть бути неявними. Крім того, вони залежать від характеру конфлікту, стадії його розвитку, міри долученості учасників тощо. Систематизація причин, які зустрічаються у туристичній практиці, дає можливість вирізнити:

1. Обмеженість ресурсів.
2. Суперечливість потреб.
3. Взаємозалежність обов'язків.
4. Незадовільні комунікації.
5. Низька ергономічність робочих місць.
6. Недоцільний контроль.
7. Відмінності у манері поведінки і життєвому досвіді.

У туризмі можна визначити декілька *рівнів* прояву конфлікту:

- між туристами;

- між працівниками туристичних закладів;
- між туристами і працівниками.

Конфлікти між туристами й організаторами туризму найчастіше виявляються у формі скарг. Туристи нині, враховуючи жорстку конкуренцію на ринку, більш прискіпливо ставляться до питань виконання своїх прав, передбачених договором. З іншого боку, різноманітність й різнорівневість якості надання туристичних послуг, які зумовлені діяльністю нових, менш досвідчених, туристичних фірм, провокують туристів на конфлікт.

Найчастіше конфлікти можуть виникати у разі грубого ставлення працівника сфери туризму (менеджера туристичної фірми, адміністратора готелю, офіціанта тощо) до туриста або навпаки. До конфліктів приводять і непорозуміння як результат взаємної помилки. Залежно від характеру туриста це може стати джерелом конфлікту. З іншого боку, конфлікт може розпочатися і з вини покупця. Часто конфлікти в туризмі виникають за психологічної несумісності партнерів з обслуговування й особливостей характеру клієнта. Конфлікти між співробітниками туристичних підприємств і між самими туристами мають свою специфіку, але не набули відокремленого незалежного статусу відносно конфліктів між туристами і організаторами туризму. Особливість конфлікту полягає також у тому, що до нього можуть долучатися нові учасники.

Динамічними характеристиками конфлікту є стадії розвитку і процеси, які виникають на його різних стадіях. При цьому потрібно визначити: процеси, які виникають на різних стадіях і регулятори цих процесів.

Післяконфліктна стадія формує нову розстановку сил, нові стосунки й оцінку своїх можливостей.

Вважається, що менеджер повинен не усувати конфлікт, а управляти ним. При цьому він має діяти так:

- вивчити причини (джерела) конфлікту;
- обмежити кількість учасників конфлікту;
- проаналізувати конфлікт;
- вибрати засоби і методи вирішення конфлікту;

- вжити заходів для вирішення конфлікту;
- проаналізувати наслідки конфлікту;
- прийняти заходи з ліквідації (обмеження) негативних наслідків.

Для вирішення конфліктів в організації використовуються дві групи методів: структурні й міжособові.

Методи пов'язані з використанням змін у структурі організації:

- пояснення вимог щодо роботи;
- координаційні та інтеграційні механізми (встановлення ієрархії повноважень, запровадження спеціального інтеграційного механізму для конфліктуючих підрозділів, злиття окремих підрозділів, створення проміжних служб та ін.);
- загальноорганізаційні комплексні цілі (встановлення для цієї організації чітко сформульованих комплексних цілей);
- структура системи винагород, яка передбачає встановлення заохочення хороших працівників і покарання (штрафування) винних.

Висновки. Спеціалісти рекомендують декілька правил запобігання конфліктам: виявляйте поступливість; будьте доброзичливі; дотримуйтеся дистанції; цінуйте те, що маєте; будьте психологічно компетентні; поважайте себе та інших; володійте собою; умійте заспокоїти. Міжособистісні методи виявляються у тому, що у конфліктній ситуації менеджеру для більш ефективного вирішення проблеми необхідно обрати певний стиль поведінки. Визначають п'ять способів (стилів) вирішення конфліктів: ухиляння, згладжування, примус, компроміс, вирішення проблеми. Крім того, способи подолання конфліктів поділяють на педагогічні (бесіда, прохання, переконання, пояснення та ін.) та адміністративні (силове вирішення конфлікту – переведення на іншу роботу, різні варіанти роз'єднання конфліктуючих, вирішення конфлікту за вироком (рішенням) комісії, суду, за наказом керівника тощо).

Список використаних джерел:

1. Бородкін Ф.М. Увага: конфлікт / Ф.М. Бородкін, Н.М. Коряк. – М. : Инфра-М, 2001. – 345 с.

2. Культура управління : навч. посібник / під ред. М.М. Заренок. – Мінськ : Вища школа, 2003. – 356 с.
3. Кіптенко В.К. Менеджмент туризму : підручник / В.К. Кіптенко. – К. : Знання, 2010. – 502 с.
4. Шаленко В.М. Конфлікти в трудових колективах / В.М. Шаленко – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 239 с.

УДК 338.48

*О. Сабанська, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РЕЛІГІЙНОГО ТУРИЗМУ

Згідно з історичними джерелами, релігійний туризм виник у ХІХ ст., коли, крім об'єктів історико-культурної спадщини, туристи почали активно відвідувати і культові споруди різних релігій, при цьому людина, що відвідувала храм чи спостерігала релігійне свято, не обов'язково мала належати до конфесії, якій належав сам храм. Туристи, які практикували відвідання релігійних центрів, повинні були дотримуватись відповідних норм поведінки, щоб не ображати почуттів віруючих відвідувачів певного храму.

Метою статті є дослідження сутності та особливостей розвитку релігійного туризму.

Виклад основного матеріалу. Релігійний туризм – це подорож мандрівника з метою не тільки побачити культовий об'єкт поклоніння, а й досягнути катарсис і таким чином здобути духовну цілісність. Згідно твердження А. Бабкіна, до різновидів релігійного туризму належать подорож (мандрівка атеїста, спрямована на досягнення інформаційно-культурологічних моментів пам'яток релігії) та паломництво (мандрівка глибоко віруючої людини, пов'язана з реалізацією глибоких внутрішньо психологічних релігійних аспектів) [1, с.36].

У більшості релігій паломництво відіграє традиційну місіонерську роль, сприяючи утвердженню релігійних істин в суспільстві, залученню до тієї чи іншої релігії. Спочатку турист комунікує з об'єктом культу, а потім споруда здійснює комунікаційний вплив на мікросоціум туриста. Об'єкти релігійного паломництва можна розподілити на три типи за ступенем важливості.

Фахівці розрізняють два основних напрямки релігійного туризму, і у кожного є свої особливості:

- екскурсійні тури, метою яких є відвідування пам'ятників, храмів, музеїв;
- організовані паломницькі поїздки, які передбачають відвідування світових центрів релігій, а також подорож місцями, що зіграли важливу роль у становленні та поширенні певного віросповідання [1, с.37].

У першому випадку люди прагнуть збагатити свій духовний світ, розширити кругозір і отримати нові знання про історію релігії. Оскільки культові споруди в багатьох країнах є заодно і їх визначними пам'ятками, то стає очевидною популярність екскурсійного релігійного туризму. Другий вид поїздок, швидше за все, підійде людям, що подорожують з духовних спонукань і мріють поклонитися святиням.

Сапелкіна З.П. зазначає, що у релігійному туризмі розрізняють кілька напрямів подорожей з релігійною метою [3, с.89]. Перший напрям це, власне, традиційне паломництво, а другий – релігійний туризм, тобто подорож, пов'язана з відвіданням святинь певної релігії з пізнавальною метою (знайомство з релігійними пам'ятниками, історією та ритуалами певної релігії) та наукові поїздки фахівців, що вивчаються ті чи інші релігії. Люди, що практикують такі подорожі, не обов'язково мають бути віруючими. Загальною основою паломництва є вірування, що молитва або обряд, пов'язані з певним місцем їх здійснення, природним чи рукотворним об'єктом, що має відношення до божества або певного явища. Святині можуть бути природного походження: вершини гір, скелі, ріки, озера, джерела, печери тощо. До рукотворних святинь належать храми, ікони, місця, пов'язані з принесенням жертв, місця погребіння, а також різні речі, що належали святим та з часом стали реліквіями.

На мою думку, місцями паломництва в усі часи були природні або антропогенні (створенні людиною) об'єкти, що визнані священними (сакральними). Категорія священного визначається як те, що має святість, освячене, пов'язане з певним релігійним культом, шановане, заповітне, особливо цінне, містичне за своїми властивостями. Релігійний підхід до сакралізації в першу чергу пов'язаний з дивами, видіннями, діяннями засновників релігій або святих, а також із центрами духовного життя. Відповідно до цього сакральні об'єкти та місця передбачають певну ієрархію за шкалою релігійної цінності для вірян певної релігії, що дає можливість класифікувати їх за рівнями:

- світового рівня – Свята земля (осередок паломництва трьох світових релігій);
- конфесіонально-регіонального рівня – найбільш шановані святині для вірних кожної світової та регіональної релігії (Ватикан для католиків, Афон для православних);
- місцевого рівня – найбільш шановані святині для вірних локальних (Зарваниця, що належить до греко-католицької церкви) та місцевих релігій [7, с.22].

Як стверджує О. Любінцева, одним із популярних нині різновидом релігійного вмотивованого туризму є такий, що отримав назву духовно-паломницького туризму і розвивається паралельно з традиційним. Такий туризм поки що має досить вузьку соціально-психологічну базу і географічну спрямованість. Представлений переважно поїздками туристів із Північної Америки, Західної Європи, країн СНД, України на різні духовні практики до країн Сходу, у першу чергу до Індії (де існує багато ашрамів, різних релігійних шкіл щодо вдосконалення особистості), Китаю, Тибету, Непалу, Японії [2, с.52].

Т. Христов у своєму дослідженні зазначає, що за суб'єктом туристичної діяльності релігійний туризм можна розподілити на паломництво та звичайний релігійний туризм [7, с.27].

Основною особливістю релігійного туризму є контингент споживачів до яких належать вірні певної релігії, які вирушають у подорож заради реалізації своєї духовної мети, а також – люди, (не обов'язково віряни певної релігії), основною мотивацією яких є цікавість до релігійних об'єктів та культу, поглиблення

вивчення і дослідження. Тому часто такі подорожі називають практичним релігієзнавством. Водночас мотивація релігійного туриста в процесі подорожі може змінюватися, він може почати слідувати певним нормам поведінки вірянина і це, до речі, може бути без усвідомлення цього самим туристом. Релігійний туризм як структурна складова ринку туристичних послуг, різновид культурно-пізнавального туризму, має з паломництвом спільні об'єкти, місця та, як правило, один час здійснення подорожі. Але контингент подорожуючих, їх мотивація до подорожі, мета, а відповідно й вимоги до комфортності, якості обслуговування, форм організації, змісту екскурсій суттєво відрізняються. Важливим аспектом є і те, що сучасні паломники активно користуються досягненнями цивілізації.

Список використаних джерел:

1. Бабкин А.В. Специальные виды туризма : учеб. пос. / А.В. Бабкин. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 251 с.
2. Любіцева О.О. Паломництво і релігійний туризм : монографія / О.О. Любіцева, О.В. Романчук. – К. : Істина, 2011. – 328 с.
3. Сапелкіна З.П. Релігійний туризм : навч. посіб. / З.П. Сапелкіна. – К. : Наукова думка, 2009. – 439 с.
4. Свірідова Н.Д. Туризм : словник-довідник / Н.Д. Свірідова, Ю.О. Скорченко. – Луганськ, 2009. – 310 с.
5. Устименко Л.М. Основи туризмознавства : навч. посіб. / Л.М. Устименко. – К. : Наукова думка, 2011. – 345 с.

УДК 338.48-6:266.6(100)

*О. Савицький, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к.іст.н., доцент кафедри

РИМО-КАТОЛИЦЬКА ЦЕРКВА НА СУЧАСНІЙ МІЖНАРОДНІЙ АРЕНІ

Сучасний католицизм розуміє під культурою сукупність засобів, за допомогою яких людина облагороджує найрізноманітніші прояви своєї душі та тіла, особливості характеру, звичаї. Це ж стосується й інституцій, діяльність

яких спрямована на гуманізацію життя як на рівні окремої сім'ї, так й всього цивілізованого світу. Католицизм, як друга після християнства релігія, являється поширеним християнським напрямом, що має прихильників у всіх кінцях земної кулі. Згідно з даними за 2015 рік число віруючих католиків складає на сьогодні біля 800 млн. чоловік – це приблизне 18% населення планети [2].

Після розділення в 1054 році християнської церкви католицизм оформився як окреме віровчення і церковна організація, католицька церква суворо централізована, має єдиний центр, єдиний розділ – центром католицизму і резиденцією розділу є Ватикан, крихітне місто – держава в центрі Риму.

Діалог католицької церкви з культурами набув нової інституціональної форми із створенням у травні 1982 р. у Ватикані Папської ради у справах культури, що мала надзвичайно широкий спектр діяльності.

Як і зазначалось вище, отримати знання і вивчати історію та культ віровчення католицизму на сьогоднішній день не являється такою проблемою, оскільки можна відвідати спеціально відкриті клуби, що стало новиною для усього світу, особливо для країн Східної Азії, та Аравійського півострова.

«Ватикан навчить мусульман католицизму за 3 тижні. Щирий міжрелігійний діалог не може не викликати рішучого відмовлення від насильства і феномена тероризму» – так зазначив державний секретар Ватикану Тарчізіо Бертоліні відкривши у понеділок курси з вивчення католицизму і міжнародної політики Святого Престолу для мусульман у Грегорианському університеті Риму.

На курсах будуть навчатися близько 20 молодих дипломатів з мусульманських країн Середземномор'я і Близького Сходу. У числі студентів – представники Саудівської Аравії, у якої немає дипломатичних відносин з Ватиканом, а також Ірану, Албанії, Йорданії, Об'єднаних Арабських Еміратів, дівчина-учениця із Сирії, Алжиру, Єгипту, Марокко, Туреччини і Ліги Арабських Держав.

Цитуючи Папу Римського Бенедикта Шістнадцятого, державний секретар Ватикану зазначив, що діалог між релігіями і культурами Заходу і Сходу є життєвою необхідністю, від якої у великому ступені залежить наше майбутнє. Навчання на курсах буде проходити в Римі й Туріні і протриває три тижні [3].

Католицизм – це релігійна форма християнства, що сформувалась під впливом адаптації останнього до реалій європейського мозаїчного етноландшафту [2, с.212]. Лише з останній рік Україну відвідали понад 1,5 млн. прочан у різні «святі куточки» нашої держави, зокрема до Зарваниці, Львова, Меджибіша – як передає кореспондент УНІАН, у прощі взяли участь понад 500 паломників з Львівської, Івано-Франківської, Тернопільської, Київської, Закарпатської, Вінницької та Волинської областей, а також мігранти із 10 країн світу [4].

З поміж усього іншого також великого сакрального місця набув Ватикан – столиця католицизму та Свята Земля. Стосовно цього паломницькі центри запровадили декілька турів до цих місць. Насамперед, це тури по маршруту Київ – Тель-Авів – Віфлеєм – Хайфа – Назарет – Кана Галилейська – гора Фавор – Капернаум – Табха – Йордан – Єрихон – Мертве море – Єрусалим – Тель-Авів – Київ, вартість туру становить 800\$ що здійснює «Паломницький центр Матері Божої Неустанної Помочі» та тур від «Паломницького-рекреаційного центру Святого Апостола Андрія Первозданного» [3].

Паломники зможуть побувати в Польщі, Італії, Австрії, Угорщини та відвідати провідні європейські міста як Любляна, Падуя, Рим, Ватикан, Венеція, Марія Повч, Ужгород. Ще одним напрямом культурної політики Ватикану у вказаний період було прагнення розглядати проблеми культурного розвитку світу в контексті вирішення глобальних проблем сучасності.

У зв'язку з цим наголошувалось на політизації культурного життя, що передбачало, зокрема, використання культурних цінностей для захисту миру, попередження ядерної катастрофи; культурне засвоєння результатів науково-технічної революції й пом'якшення несприятливих наслідків урбанізації і екологічних проблем. Традиційно, сучасному католицизму приділяє увагу Папа Римський Бенедикт XVI, який активно здійснює переговори з лідерами країн СНД та відсталих країн з регіонів Африки, Малайзії.

Нещодавно після переговорів керівництва двох держав Ватикан і Малайзія встановили дипломатичні відносини. Це рішення прийняли після переговорів між Папою Римським Бенедиктом XVI та прем'єр-міністром Малайзії На-

джібом Разаком. Близько 9% жителів Малайзії сповідують християнство. З них приблизно 800 тисяч – католики [3].

Вперше за 25 років Папа Римський відвідав Південну Корею. Під час цього візиту, Франциск проведе месу і помолиться за примирення між Північною і Південною Кореєю. За оцінками, 10% населення Південної Кореї є католиками, і Ватикан сподівається на зміцнення католицизму в Азії [3].

Отже, найзагальніший огляд культурної політики католицизму підтверджує, що культурний розвиток сучасного світу вимагає від католицизму пошуку нових підходів щодо поглибленого розуміння самого феномена культури, суті, змісту, чинників культурологічних процесів. Це призводить до урізноманітнення й конкретизації напрямів культурної політики католицизму та засобів її реалізації у суспільстві. Прагнення католицької церкви до участі у вирішенні проблем сучасної культури має й позитивне значення.

Наприклад, концепція інкультурації, як зазначає П. Яроцький – *«Засвідчує про визнання й закономірність релігійного плюралізму як неодмінної й важливої умови свободи совісті, дієвого інструменту здійснення екуменічної програми третього тисячоліття»* [3, с.214]. Більшість же позитивних пропозицій, що пропонуються сучасним католицизмом, набувають характеру радше бажаних, а не дієвих.

Список використаних джерел:

1. Віра і розум // Енцикліка Fides et Ratio Святішого Отця Івана Павла II... – К. ; Львів, 2000. – 152 с.
2. Лубський В. Історія релігій / В. Лубський, В. Козленко, М. Лубська, Г. Севрюков. – К. : Тандем, 2002. – 640 с.
3. «Релігієзнавство», Слов'янський державний педагогічний університет. – К., 2006.
4. Centesimus annus // Церква і соціальні проблеми / упор. В. Кучерявий. – Львів, 1993.
5. Паломництво у світі. – Режим доступу: <http://www.palomnyk.info/israel-29-03-2017>
6. Ватикан відвідав країни Азії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://24tv.ua/papa_rimskiy_vpershe_za_25_rokiv_vidvidav_pivdennu_koreyu_n474563.

*О. Смутьська, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Б. О. Опря, к. іст. н., доцент кафедри

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СФЕРІ ТУРИСТИЧНИХ ПОСЛУГ

На сьогодні очевидним для всіх є те, що успішність туристичного бізнесу значною мірою залежить від використання інформаційного простору Інтернету. Прийняти замовлення, забронювати авіаквиток, замовити номер у готелі, а також скористатися супутніми послугами – замовити оренду авто, зустріч у аеропорту й навіть специфічне меню – можна онлайн, використовуючи спеціальне програмне забезпечення для комунікацій із партнерами. Тому метою статті є визначення можливостей інформаційних технологій для розвитку туристичної сфери.

Основними напрямками застосування інформаційних технологій у діяльності туристичної галузі та кожного окремого туристичного підприємства є використання спеціалізованих програмних продуктів і можливостей глобальних комп'ютерних мереж. Наприклад, отримувати оплату від клієнтів також можна онлайн, використовуючи традиційні способи оплати (банківські картки та перекази) і сучасні системи електронних грошей (PayPal, Yandex тощо). Слід зазначити, що фінансові установи й системи електронних грошей переважно мають спеціальні сервіси для продавців послуг через Інтернет, зокрема і для туристичних компаній [1].

Зміна технологій і передача інформації зробили багато видів послуг придатними до торгівлі. Один із останніх напрямків розвитку електронної торгівлі через Інтернет свідчить про реальне функціонування глобальної економіки. Лідерами у використанні нових комунікацій є США, Японія та деякі країни Західної Європи (Італія, Великобританія, Німеччина). Електронна комерція відіграє велику роль у глобальній економіці. Електронна торгівля в туристичному бізнесі може радикально змінити структуру виробництва та розповсюдження туристичного продукту, усунувши потребу в таких допоміжних структурах, як розподільчі мережі, туроператори-оптовики та туристичні агенти. Телеко-

мунікаційні й інформаційні технології дозволяють отримати інформацію з будь-якої відстані й у будь-якому режимі часу, зокрема онлайн [2, с.64].

Аналіз потреб суб'єктів туризму та користувачів його послугами дозволяє стверджувати, що інформаційні технології повинні відповідати таким основним вимогам: бути достатньо простими й доступними для користування, а це є важливим для споживачів, які не належать до категорії професіоналів у галузі автоматизації; відповідати критерію швидкої окупності й вимагати мінімальних затрат праці та коштів для забезпечення функціонування; характеризуватися широкими можливостями та гнучкістю до розвитку й удосконалення (доповнення); бути здатними самостійно поширювати відкриту інформацію задля залучення нових клієнтів і споживачів; мати максимальну інформаційність і здатність пропонувати альтернативні варіанти пропонованих туристичних послуг тощо [3, с.85]. Комплексність пропозиції забезпечує досягнення цільової функції економічної діяльності туристичного підприємства. Задля цього потрібно задовольнити більшість потреб споживача – як в основних, так і додаткових послугах, пов'язаних і не пов'язаних із туристською подорожжю [4, с.61].

Сьогодні в індустрії туризму знайшли широке застосування сучасні ІТ-технології для бронювання та резервування; інтегровані комунікаційні мережі; системи мультимедіа; електронні платіжні системи Smart Cards, інформаційні системи менеджменту й ін. Так, для бронювання є програмні ресурси – Amadeus, Gelios тощо. Така ж ситуація з готелями, на сайті яких є спеціальні опції для туристичних агенцій.

Реклама та засоби просування на ринку також фокусуються на сьогодні в онлайн-просторі. Наявність веб-сайту для туристичного бізнесу вже така ж необхідність, як і вивіска на будинку, де розміщується кафе або ресторан. Особливу увагу необхідно звернути на нову форму бізнесу в Інтернеті – сайти-агрегатори, які можуть бути як універсальними і розміщувати узагальнену інформацію з адресами підприємств різних секторів економіки (prom.ua, biznes.net та ін.) з відповідним розділом про туризм, так і спеціалізовані сайти з контактами і описом послуг власне туристичних компаній [5].

Важливим фактором розвитку інформаційних послуг у міжнародному туризмі є посилення глобалізаційних процесів, унаслідок яких зміцнювалися

ділові зв'язки й обмін технологіями між різними частинами світу, а створення міжнародних асоціацій і транснаціональних компаній призвели до стандартизації туристичних послуг.

Накопичені інформаційні ресурси – ключ до успіху в економічній діяльності. Забезпечення сумісності є важливою технологічною проблемою для постачальників і користувачів інформаційних продуктів. Щоб вирішити цю проблему, Міжнародна організація з питань стандартизації (ISO – The International Standards Organization) розробила систему стандартів, які дають змогу розробникам програмних та апаратних засобів створювати сумісні інформаційні продукти, координуючи, наприклад, протоколи взаємодії та стандартні інтерфейси [6].

Отже, управління якістю туристичних послуг – складний процес, що інтегрує діяльність різних суб'єктів господарювання, метою якої є задоволення потреб туристів. Застосування сучасних інформаційних технологій у діяльності підприємств дасть можливість задовольнити потреби споживачів послуг і забезпечити конкурентні переваги підприємств на внутрішньому й міжнародному ринках. Адже сьогодні, коли інформаційні технології дають широкі можливості для ефективнішого розвитку бізнесу, менеджерам потрібно використовувати їх як основу для подальшого просування на ринку туристичних послуг.

Список використаних джерел:

1. Смирнов І.Г. Виставковий маркетинг у туризмі : український та міжнародний досвід [Електронний ресурс] / І.Г. Смирнов. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/-3_SND_2010/Economics/58311.doc.htm
2. Федорченко В.К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму : монографія / В.К. Федорченко. – К. : Слово, 2004. – 472 с.
3. Хорунжак О.В. Розвиток інформаційних технологій в туризмі / О.В. Хорунжак // Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании. – 2011. – Вып. 4. – Том 25. – С. 82-85.
4. Стратегічний розвиток туристичного бізнесу / Т.І. Ткаченко, С.В. Мельниченко, М.Г. Бойко й ін. – К. : Знання, 2010. – 596 с.
5. Соснін О. Інформатизація як феномен та умова інноваційного розвитку України / О. Соснін // Зовнішні справи. – 2014. – № 1. – С. 16-21.
6. Плєскач В.Л. Інформаційні системи і технології на підприємствах : підручник / В.Л. Плєскач, Т.Г. Затонацька. – К., 2011. – 718 с.

Секція №6. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 35:361-146.2(100)

*Д. В. Боратинська, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: П. А. Стрельбіцький, к.е.н., доцент

СВІТОВИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Постановка проблеми. В умовах формування інноваційної економіки людський потенціал є найважливішим чинником економічного зростання. В узагальненому вигляді діяльність держави з задоволення соціальних потреб людей визначається як її соціальна політика. на загальнонаціональному рівні соціальна політика є одним з найважливіших напрямів внутрішньої політики держави, пов'язаним з відтворенням соціальних ресурсів і забезпеченням як стабільності соціальної системи, так і динамічності її розвитку. Соціальна політика реалізується посередництвом соціальних заходів і здійснення програм, що проводяться державою, а також приватними корпораціями, громадськими організаціями. Одне з її завдань – розв'язувати виникаючі протиріччя між інтересами різних суб'єктів суспільства, між поточними й стратегічними його інтересами.

Аналіз літературних джерел: Протягом всієї історії розвитку соціальної політики вагомий внесок у дослідження внесли такі діячі, як: З.С. Варналій, Ллойд Джордж, К. Маркс, С.П. Сосько, С.О. Суспіцин, Ф. Рузвельт, Лоренц фон Штайн, та ін. На сучасному рівні присвячена низка сучасних наукових досліджень: О. Амоша, О. Білоруса, О. Власюка, З. Герасимчука, Дж. Малгена, Е. Хаберта, та інші.

Формування мети статті. Основною метою дослідження є систематизація зарубіжного досвіду формування соціальної політики. Дослідити сутність соціальної політики як діяльності держави й інших суспільних інститутів у соціальній сфері.

Виклад основного матеріалу. В різних державах у поняття соціальної політики вкладається різний зміст й компетенції державних органів в цій галузі є суттєво різними. Узагальнюючи можна, на нашу думку, стверджувати, що всі вони відрізняються ступенем розподілу відповідальності за долю людини між суспільством і самою людиною. Соціальна політика передбачає забезпечення соціальної безпеки, регулювання соціальних процесів, реалізацію інтересів споживачів, створення умов для сталого людського розвитку, і займає суттєве місце в механізмі забезпечення потреб людини. Категорія “соціальна політика” широко використовується в соціальних науках, теорії і практиці державного управління, в офіційних державних документах. Соціальна політика є невід’ємною складовою діяльності держави, відповідальної за добробут, розвиток і безпеку своїх громадян.

Очевидно, що соціальна політика держави найбезпосереднішим чином враховує соціальну активність низки суспільних інститутів, перебуваючи з ними в різних відносинах взаємозумовленості. Безсумнівно й те, що кінцевий результат державної соціальної політики досягається завдяки діяльності не тільки держави та її інститутів, але й інших суб'єктів, що здійснюють власну соціальну політику, яка тією чи іншою мірою співпадає з державною в рамках існуючого правового поля.

Відомо кілька моделей ринку праці, які пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах. Національна модель ринку праці складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок. Відповідно до комбінації цих складових розрізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель та ін.

Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі “довічного найму”, за якої гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55-60 років. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості

відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних корпоративних службах, і переміщення їх відбувається суворо згідно плану. Для ринку праці США характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, тобто воно розробляється й ухвалюється кожним штатом окремо.

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімально можливий за наявних економічних умов. Головним фактором успішності означених країн є створення держави “соціального добробуту” в поєднанні з конкурентоспроможною ринковою економікою та активним залученням суспільства до здійснення ключових системних перетворень.

Аналізуючи сучасний стан розвитку означених країн, потрібно виокремити декілька складових, за якими можна ідентифікувати подібну модель в стратегічній перспективі: стійке зростання економіки, політична стабільність, прозорі державні інститути, технологічна адаптованість, гнучкий ринок праці, високий рівень якості освіти. Таким чином, виходячи із аналізу світового досвіду вироблення моделі соціальної держави та соціальної політики можемо констатувати: соціальна політика та соціальна стратегія, її розвиток, залежать насамперед від форми політичного устрою та політичного режиму, напрями та стратегічні пріоритети соціальної політики та соціальної стратегії залежать від економічного розвитку держави та її спроможності проводити в життя соціальні програми, що забезпечують гідне життя суспільства, просте копіювання досвіду провідних держав світу щодо соціальної політики та соціальної стратегії, моделі соціальної держави без врахування національних особливостей, менталітету, культурної та політичної спадщини призведе до руйнування системи соціального забезпечення та банкрутству самої держави. Саме тому Україні слід враховувати позитивні напрацювання світового досвіду щодо соціальної політики та екстраполювати їх на соціальну практику з оглядом на наші традиції та економічні можливості.

В Україні декларується поступовий перехід до соціально-орієнтованої економіки, як такого типу економічної системи, в якій значна увага приділя-

ється соціальному захисту населення, розвитку соціальної інфраструктури. При побудові такої системи країна не може не брати до уваги досвід розвинених країн, які вже пройшли даний етап, та рівень життя в яких всіх прошарків населення є достатньо високим. Це обумовлено тим, що аналізуючи хід перетворень в тій чи іншій державі під час створення соціальної складової політики, можна уникнути помилок, відповідно зекономити кошти, час і водночас добитися найкращих результатів.

Висновки. Отже, кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та іншими причинами. В Україні тривалий час існувала монополія державної власності, жорстка регламентація розмірів заробітної плати, наявність інституту прописки, що призвело до деформації ринку праці. Саме тому спочатку в Україні необхідно створити високоефективну економічну систему з конкурентноздатною продукцією, високим рівнем ціни праці, ефективними регуляторами цін та інфляції. Цей крок вже сам по собі вирішить велику частину соціальних проблем через ліквідацію певної частки безробіття, підвищення пенсійного забезпечення, стабілізацію цін та реальних доходів громадян, зростання надходжень бюджетів всіх рівнів, а отже вирішить багато з нагальних проблем соціальних проблем.

Список використаних джерел:

1. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення України : [посіб.] / М.Д. Бойко. – К. : «Олан», 2009. – 312 с.
2. Дема Д.І. Державне регулювання соціального захисту населення в країнах з ринковою економікою / Д.І. Дема // Фінанси України. – 2008. – №9. – С. 59-63.
3. Пасічник Ю.В. Бюджетна система України та зарубіжних країн : навч. посіб. / Ю.В. Пасічник. – 2-ге вид., перероб. доп. – К. : Знання – Прес, 2006. – 523 с.
4. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні / О. Сергієнко // Аспекти праці. – 2007. – №1. – С. 31-35.

Д. В. Галянт, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: І. В. Коцюба, викладач економічних дисциплін

КОНФЛІКТ У КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Постановка проблеми. В основі будь-якого конфлікту лежить ситуація, що включає або протилежні позиції сторін з якогось питання, або протилежні цілі чи засоби їхнього досягнення в даних обставинах, або розбіжність інтересів, бажань, спрямувань опонентів тощо. Конфліктні ситуації можуть виникати практично у всіх сферах людського життя, зокрема в професійній діяльності. Тому в управлінні підприємством управління конфліктами є актуальним напрямком.

Аналіз досліджень і публікацій. До пояснення конфлікту вдавалися: Л. Козер, Л.Г. Здравомислов, Ю.Г. Запрудський, А.В. Дмитрієв. Практичне дослідження сутності та природи конфліктів зроблено в роботах Л. Бурлачука, Н. Максимової, Л. Орбан-Лембрик.

Проблему конфлікту досліджують українські психологи, вчені. Чимало уваги вивченню конфліктних ситуацій та їх подоланню приділяють Н. Грішина, О. Донченко, В. Воронкова, А. Ішмуратов, М. Пірен, Т. Титаренко, Н. Чепелева. Зв'язок конфліктів з проблемами професіоналізації особистості викладено в дослідженнях І. Ващенко, Л. Карамушки, Н. Коломінського, Г. Ложкіна.

Результати дослідження. В спільній діяльності трудового колективу відбуваються відносини між роботодавцем і найманими робітниками, між адміністрацією та профспілковим комітетом, радою трудового колективу, між керівником і підлеглими, між окремими працівниками. Отже, у діяльності трудового колективу беруть участь люди, різні за своїм професійним спрямуванням, життєвим досвідом, національними і особистісними рисам, ці відмінності обов'язково відображаються на характері спілкування, оцінках та думках, викликаючи протидію, яка супроводжується емоційним збудженням. Суперечливі позиції сторін з певного приводу, прагнення до протилежних цілей, викорис-

234

тання різних засобів для їх досягнення, розбіжність інтересів, бажань і інше – ці протиріччя настільки загострюють відносини, що можуть навіть утворити згодом справжню конфліктну ситуацію. Досить часто в основі конфліктної ситуації лежать об'єктивні протиріччя, але іноді буває достатньо якоїсь дрібниці: невдало сказаного слова, думки, тобто інциденту – і конфлікт може початися. Отже, варто відзначити, що конфлікт – це конфліктна ситуація плюс інцидент.

Наслідки конфлікту залежать від того, наскільки ефективно ним управляють. Тому здійснювати управління конфліктами необхідно з урахуванням складності та багатоаспектності трудових відносин у всіх напрямках та з'ясуванні причин виникнення конфліктних ситуацій.

Виділяючи різні точки зору на причини виникнення і розвиток конфліктів, конфлікт може бути обумовлений дією чотирьох груп факторів: об'єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних і особистісних. Перші дві групи факторів носять об'єктивний характер, третя й четверта – суб'єктивний. Так, узагальнюючи, можна виділити об'єктивні та суб'єктивні причини.

Під об'єктивними причинами конфлікту розуміють обставини або умови, що з'являються або існують незалежно від волі людини. До числа об'єктивних причин конфлікту можна віднести головним чином ті обставини соціальної взаємодії людей, що призвели до зіткнення їхніх інтересів, думок, установок тощо. Об'єктивні причини призводять до створення передконфліктної обставини – об'єктивного компонента передконфліктної ситуації. Суб'єктивні причини конфліктів в основному пов'язані з тими індивідуально-психологічними особливостями опонентів, які призводять до того, що вони вибирають саме конфліктний, а не який-небудь інший спосіб вирішення об'єктивного протиріччя, що створилося.

Окрему групу об'єктивних причин конфліктів складають організаційно-управлінські фактори. Організаційно-управлінські причини конфліктів пов'язані із створенням і функціонуванням структурних підрозділів, колективів, груп. До причин конфлікту, що мають соціально-психологічний характер, відносимо можливі викривлення інформації в процесі міжособистісної і міжгрупової комунікації. Людина в процесі спілкування не може абсолютно точно передавати всю

інформацію, що стосується проблеми, яка обговорюється з партнером. Неправильне розуміння людьми один одного може бути основною причиною конфліктів, або ускладнює й розширює соціальні суперечності, які виникли з інших причин. Іншою типовою соціально-психологічною причиною міжособистісних конфліктів є незбалансована рольова взаємодія двох людей. Типовою соціально-психологічною причиною конфліктів у взаємодії людей є вибір ними різних способів оцінки результатів діяльності і особистості партнерів.

Особистісні причини конфліктів пов'язані, перш за все, з індивідуально-психологічними особливостями його учасників. Вони зумовлені специфікою процесів, що відбуваються у психіці людини в ході її взаємодії з іншими людьми та оточуючим середовищем.

Таким чином, неможливо ефективно врегулювати конфлікт без знання причин виникнення. Тому серед найбільш значущих аспектів управління конфліктами варто виділити усунення причин, що лежать в основі конфлікту. До основних та найбільш дієвих методів управління конфліктами можна віднести структурні та міжособистісні методи (стилі) [3].

Структурні методи: роз'яснення вимог до виконання роботи; використання координаційних та інтеграційних механізмів (через команди, ієрархію посадових осіб, підрозділи, функції, служби тощо); визначення загально-організаційних комплексних цілей з метою спрямування зусиль усіх працівників на досягнення загальної єдиної мети; використання системи винагород (премій, матеріальних заохочень, підвищення на службі тощо).

До міжособистісних методів вирішення конфліктів відносять п'ять головних міжособистісних способів вирішення конфлікту: ухилення, уникнення; згладжування, пристосування; примус (примушування), конкуренція; компроміс; вирішення, розв'язання проблеми (співпраця).

Використовуючи методи управління конфліктами дієвими можуть бути наступні напрями: 1) попередження розвитку і накопичення відмінностей у оцінках, поглядах, цілях членів колективу (доцільне на ранніх стадіях розвитку конфлікту); 2) досягнення взаєморозуміння; 3) переведення конфлікту з емо-

ційного на інтелектуальний; 4) трансформація мотивів конфронтації (протисторожства) у мотиви пошуку.

Конкретними засобами вирішення конфлікту можуть бути: 1) вирішення проблеми, що стала причиною його виникнення; 2) компроміс, що базується на взаємних розумних вчинках; 3) поступове згладжування протиріч; 4) відсторонення конфліктуючих від безпосереднього спілкування на певний час, повне припинення стосунків між ними.

Висновки. Отже, розв'язання конфлікту як типової ситуації являє собою актуальне завдання в контексті управління персоналом. Зокрема, управління конфліктами повинно ґрунтуватись на вивченні необхідної інформації, виходячи із класифікації конфліктів, аналізу динаміки та їх інтенсивності, стадій і фаз розвитку, причин виникнення конфліктних ситуацій. На цьому має бути побудована схема дій щодо попередження, управління та врегулювання конфліктів. Велике значення має визначення правильних шляхів вирішення, підходів та методів прийняття рішень у конфліктній взаємодії, а також проведення переговорів та забезпечення необхідного посередництва.

Список використаних джерел:

1. Котлова Л.О. Психологія конфлікту: курс лекцій : навчальний посібник / Л.О. Котлова. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. – 112 с.
2. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика / Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель. – К. : МАУП, 2007. – 435 с.
3. Никифорова В.Г. Управління персоналом : навчальний посібник / В.Г. Никифорова. – 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса : Атлант, 2013. – 275 с.

*С. В. Капелюх, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: П. А. Стрельбіцький, к.е.н, доцент

ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

Постановка проблеми. Орієнтація вітчизняної економіки на ринкові відносини і подолання монополії держави в економічній сфері, а також низький рівень пенсійного забезпечення та негативні демографічні зміни, що відбуваються в нашій країні, свідчать про нагальну необхідність перебудови вітчизняної пенсійної системи. Завдання, щодо створення в Україні пенсійної системи, що відповідатиме новим соціально-економічним умовам, є складним і важливим одночасно. Підвищена увага до неї пояснюється тим, що вона торкається інтересів усіх верств населення: і тих, хто вже отримує пенсію, і тих, кому вона буде призначена в майбутньому

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми реформування системи пенсійного забезпечення, визначення основних напрямів його здійснення знаходять своє відображення в працях вітчизняних та зарубіжних вчених економістів. Над дослідженням цієї теми працював: М. Райзер, М. Гура, В. Гарбар, П. Філіпчук, О. Биліна, 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 передумов та основних засад реформування системи пенсійного забезпечення, вивчення особливостей пенсійної системи після проведення пенсійної реформи та удосконалення пенсійного забезпечення в Україні відповідно до існуючих соціально-економічних умов.

Виклад основного матеріалу. За своєю соціально-економічною природою пенсійна система вважається одним із чинників національної безпеки України. Пенсійна система будь-якої країни – це особлива система захисту

громадян, які працюють, і членів сімей, що перебувають на їх утриманні, від втрати трудового доходу при настанні непрацездатності внаслідок старості, інвалідності, втрати годувальника. Система пенсійного забезпечення в Україні залишається соціально несправедливою – як за професійною, так і за гендерною ознаками [1].

Пенсійне забезпечення, є одною з основних складових системи соціального захисту населення. Головним завданням реформування системи пенсійного забезпечення є досягнення задовільного матеріального становища громадян, що досягли визначеного віку, за рахунок сукупності правових, фінансових та організаційних відносин. Сучасний критичний стан економіки, загострення соціальних проблем, погіршення співвідношення між працездатним населенням і пенсіонерами, прогресуюче старіння населення та погіршення демографічної ситуації вимагають відповідних підходів до пенсійного забезпечення. Існуючий рівень пенсійного забезпечення в Україні не дозволяє створити умови гідного життя для громадян пенсійного віку, тому питання пенсійного забезпечення потребують постійного коригування не лише з огляду на поточну ситуацію, а й з урахуванням довгострокової перспективи. Успішність же реформування пенсійної системи визначається не лише політичною доцільністю прийнятих рішень, а й ступенем їх соціально-економічної обґрунтованості.

До теперішнього часу пенсія розумілася як грошове забезпечення, одержуване громадянами з пенсійних, страхових та інших фондів по закінченню праці, при досягненні певного віку, по інвалідності та в деяких інших випадках, або у визначенні її як щомісячних грошових виплат, призначених для компенсації громадянам доходу, втраченого у зв'язку з досягненням встановленого законом віку. Сучасні (у період переходу України до ринкової економіки) уявлення про реальну сутність пенсії практично не відрізняється від «соціалістичного» її розуміння: «Пенсія – регулярна грошова виплата в якості матеріального грошового забезпечення по старості, інвалідності, за вислугу років, при втраті годувальника. У СРСР пенсії громадянам виплачуються з громадських фондів споживання; в капіталістичних країнах пенсія являє собою повер-

нення частини заробітної плати, вилученої у працівника шляхом прямих і непрямих вирахувань на ці цілі» [2].

В Україні, як і в багатьох країнах, пенсійна система ґрунтується на принципі солідарності поколінь, коли пенсії нинішнім пенсіонерам формуються за рахунок відрахувань із заробітної плати працюючих громадян. У 2009 році урядом нашої держави було зроблено крок до переходу від солідарної пенсійної системи до солідарно-накопичувальної, яка передбачає трирівневу систему пенсійного забезпечення (табл. 1)

Таблиця 1

Характеристика трирівневої системи пенсійного забезпечення України

Рівень	Вид	Джерело коштів	Функції
Перший рівень (солідарний)	Державна система пенсійного забезпечення (універсальні, соціальні пенсії, що виплачуються нинішнім пенсіонерам)	Обов'язкові відрахування роботодавців та застрахованих осіб	Переважно відтворювальна (соціальна) функція
Другий рівень (накопичувальний)	Державна система пенсійного забезпечення на основі накопичувальних вкладів на персональних рахунках	Частина від обов'язкових відрахувань роботодавців та застрахованих осіб (до 7%)	Переважно стимулююча (економічна) функція
Третій рівень (накопичувальний)	Накопичувальні вклади в недержавних пенсійних фондах на добровільних засадах	Добровільні додаткові відрахування роботодавців та (або) працівників до недержавних пенсійних фондів	Поєднання відтворювальної (через вплив на економіку) та стимулюючої функцій

Однією з вагомих проблем, які гальмують розвиток пенсійної системи, є демографічна криза. Невизначеності у процес реформування пенсійного страхування додають прогнозні дані щодо співвідношення кількості громадян, які працюють, та кількості пенсіонерів на найближчі десятиріччя, з огляду на які система пенсійного забезпечення потребує термінових змін, в іншому випадку, на пенсійне страхування чекає глибока криза. Щороку населення України скорочується приблизно на 200 тисяч осіб. Чисельність громадян, які працюють, уже приблизно дорівнює чисельності пенсіонерів – 12,3 млн осіб. Це означає, що кожен працівник із своїх податків і зборів фінансує пенсію одному пенсіонеру.

Більшість країн переглянули свої пенсійні системи на фоні світової фінансової кризи. І ці зміни дуже часто стосувалися саме підвищення пенсійного віку. Наприклад, у країнах Центральної Європи середній вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок становить 65. Простежується тенденція до збільшення віку виходу на пенсію. Українські урядові аналітики схиляються до такого самого шляху вирішення. Ставлення ж до цього у суспільстві неоднозначне, але здебільшого негативне, адже середня тривалість життя в Україні значно нижча, ніж в інших країнах.

Як альтернативу, можна запропонувати поступовий перехід до недержавного пенсійного страхування з вільним вибором страховика. Але є ряд факторів, які затримують цей процес, зокрема: недостатність інформації про діяльність недержавних пенсійних фондів; недотримання строків упровадження накопичувальної системи пенсійної страхування; недовіра населення до діяльності недержавних пенсійних фондів; значне податкове навантаження фондів соціального страхування на роботодавців [4].

До основних причин недостатнього розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні можна віднести [5, с.44]:

- низький рівень дохідності пенсійних активів;
- законодавчу неврегульованість окремих питань діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення;
- низький рівень довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення, банківської системи та інших фінансових установ;
- недостатню заінтересованість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм для працівників;

Усунувши ці причини, а також здійснивши низку заходів нормативно-правового та організаційного характеру, можна суттєво стимулювати подальший розвиток ринку недержавного пенсійного забезпечення.

Для того щоб недержавні пенсійні фонди справляли реальний вплив на розвиток національної економіки, необхідні такі передумови: розвинутий фінансовий ринок; достатня кількість цінних паперів підприємств реального сек-

тора; наявність фінансових інструментів належної кількості та якості; прогнозована політика держави.

Таким чином, недержавні пенсійні фонди є неприбутковими організаціями, що забезпечують громадянам виплати додаткових до основних пенсій на основі добровільної участі, сприяють розвитку інвестиційної діяльності, фінансових ринків. Тому їх ефективне функціонування є основою розвитку економіки країни в цілому і добробуту кожного громадянина окремо.

Тому, для реалізації пенсійної реформи потрібно провести окремі першочергові заходи, а саме: внести зміни до податкового законодавства щодо виведення внесків на додаткове пенсійне страхування з-під оподаткування податком на доходи фізичних осіб; знизити відрахування до розподільчої пенсійної системи; створити єдиний регулятор як страхового ринку, так і державного та недержавного пенсійного страхування. З метою комплексного вирішення наявних проблем у галузі пенсійного страхування необхідно ввести систему детального фінансового моніторингу щодо реалізації пенсійної реформи.

Висновки. Отже, впровадження реалізації пенсійної реформи не можливе без дієвого фінансово-економічного механізму. У процесі реалізації пенсійної реформи очікується, що кількість пільгових пенсій зменшиться, що покращить фінансовий стан Пенсійного фонду. Виникне зацікавленість зайнятого населення у власному матеріальному забезпеченні на старість чи у випадку непрацездатності. Завдяки збільшенню робочих місць виникне також зацікавленість до праці в легальному, а не в тіньовому секторі економіки: чим більше людей буде зайнято в ньому, тим вищими будуть пенсійні й інші соціальні виплати. Крім того, інвестиції пенсійних заощаджень у виробництво сприятимуть його розвитку, внаслідок чого з'являтимуться нові робочі місця. Унаслідок цього зростатимуть надходження до солідарної системи, рівень пенсії стане адекватним тій заробітній платі, яку отримував громадянин до виходу на пенсію.

Список використаних джерел:

1. Бражко О. Реформування системи державного пенсійного страхування / О. Бражко // Економіка та держава. – 2010. – №5. – С.16-17.
2. Рябіна Л.Б. Проблеми реформування пенсійної системи України та шляхи їх вирішення / Л.Б. Рябіна, Ю.В. Сусіденко, В.Ю. Декалюк // Реформування економічної системи 242

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.

3. Бондаренко К. Пенсійна реформа в Україні: елемент євроінтеграції / К. Бондаренко // Урядовий кур'єр. – 2011. – 15 берез. – С. 4-8.
4. Зимовська Л. Деякі аспекти реформування системи пенсійного забезпечення в Україні / Л. Зимовська // Вісник КНТЕУ. – 2011. – №2 – С.59-65.
5. Брагін С. Недержавні пенсійні фонди на неефективному фондовому ринку: приклад України /С. Брагін, О. Макаренко // Вісник НБУ. – 2011. – №2. – С. 44-47.

УДК 339.13.024

*В. П. Корнієнко, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. В. Рарок, к.е.н., старший викладач

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА РИНКУ ПРАЦІ ТА МЕХАНІЗМ ЙОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ

Поставлена тема є досить актуальною, оскільки в сучасних умовах розвитку економіки особливої актуальності набувають проблеми ефективної зайнятості населення України, створення ринку робочої сили і запобігання масового безробіття. Ринок праці посідає центральне місце серед інших ринків.

Питанням ринку праці завжди приділялось багато уваги. В науковій літературі нині існує ряд дискусійних питань та відсутня єдина точка зору щодо формулювання сутності і визначення особливостей ринку праці. Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем ринку праці дістали значного розвитку в роботах українських вчених економістів Л.К. Безчасного, Д.П. Богині, Л.І. Воротиної, М.І. Долішнього, С.М. Злупка, Є.П. Качана, І.І. Лукінова, Ю.В. Ніколенка, Ю.І. Палкіна.

Поняття «ринку праці» завжди привертало увагу вчених і практиків в галузі філософії, соціології, психології, економіки. Дослідники розглядали й аналізували ринок праці крізь призму власних поглядів, переконань, об'єктів дослідження. Саме цим і пояснюється цілком природне різноманіття тлума-

чень даного поняття, а погляди багатьох дослідників цієї сфери можна розглядати як взаємодоповнюючі, такі, що не суперечать один одному.

Ринок праці являє собою складну систему економічних, політичних, суспільних відносин, що відображають сучасний рівень розвитку та узгодження інтересів учасників ринкових відносин (держави, підприємців, працівників) щодо купівлі-продажу робочої сили.

Робоча сила виступає основним товаром на ринку праці і є невід'ємною від працівника, адже представлена фізичними та духовними здібностями, які людина використовує в процесі виробничої діяльності. Вступаючи в економічні відносини ринку праці, продавці та покупці не можуть придбати працю, оскільки її не існує. Роботодавець може взяти в оренду лише здатність людини до праці за умови її справедливої оплати за певний період. В такому випадку працівник продає здатність до праці, тобто робочу силу, а роботодавець оцінює результат праці, за який повинен здійснити кінцевий розрахунок; тоді спожитий товар «робоча сила» виступає суспільно корисним.

Структурними елементами ринку праці виступають попит на робочу силу, пропозиція, вартість та ціна робочої сили. Попит створюють роботодавці, які наймають робочу силу; він віддзеркалює загальну структуру потреб країни з боку підприємств, установ, організацій. Пропозиція на ринку праці залежить від суспільної та демографічної ситуації в країні, віку, статі, освіти, кваліфікації працівника.

Як і будь-який товар, робоча сила має свою вартість і ціну. Заробітна плата найманого працівника і є тією ціною, за якою він продає свою робочу силу. Аналізуючи ситуацію, що склалася на сучасному ринку праці, варто відзначити ряд особливостей.

Рівень економічної активності населення віком 15-70 років зменшився з 62,3% у I півріччі 2015р. до 62,1% у I півріччі 2016р. За даними Держкомстату кількість зайнятого населення у віці 15-70 років за місцем проживання та статтю у I півріччі 2016 року порівняно з I півріччі 2015 року спостерігається зменшення показників. Якщо кількість зайнятого населення у 2015 році становила 56, 5%, то вже у 2016 році – 56,2%.

Зниження рівнів зайнятості населення спостерігалось у всіх регіонах країни. Найбільше зменшення зазначеного показника зафіксовано у Сумській (на 3,9 в.п.), Донецькій (на 3,4 в.п.), Закарпатській (на 3,0 в.п.) областях. Найвищий рівень зайнятості у 2016р. був у м. Києві (63,1%), а найнижчий – у Івано-Франківській (51,9%) та Тернопільській (52,9%) областях.

Зменшення кількості зайнятих у 2016 р. порівняно з 2015 р. найбільше відбулося у виробничих видах діяльності: у промисловості (на 29,4%), будівництві (на 16,4%), сільському господарстві (на 16,3%). Водночас збільшення обсягів зайнятості було зафіксоване у діяльності транспорту та зв'язку, охороні здоров'я, операціях з нерухомим майном, діяльності домашніх господарств та інших видах економічної діяльності.

Серед сільських жителів кожна друга особа була неформально зайнята. В той час, як серед мешканців міських поселень зазначена зайнятість не набула такого розповсюдження завдяки більш широким можливостям знайти роботу. Також чоловіки, порівняно з жінками, були більш схильні працювати неформально (57,5%).

Так, неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка населення, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 74,7%, а серед працюючих за наймом таких осіб було 15,1%.

Таблиця 1

Зайняте населення за статтю, місцем проживання, формами та статусами зайнятості в I півріччі 2016 року

	Зайняте населення			З нього неформально зайняте населення					
	Усього, тис. осіб	у тому числі працювали		тис. осіб	у % до усього зайнятого населення	у тому числі			
		за наймом	не за наймом			за наймом		не за наймом	
		тис. осіб	у %			тис. осіб	у %	тис. осіб	у %
Усього	16239,3	13710,4	2528,9	3960,4	24,4	2070,4	15,1	1890,0	74,7
жінки	7818,2	6768,4	1049,8	1683,0	21,5	867,5	12,8	815,5	77,7
чоловіки	8421,1	6942,0	1479,1	2277,4	27,0	1202,9	17,3	1074,5	72,6
міські поселення	11198,2	10244,6	953,6	1912,6	17,1	1480,2	14,4	432,4	45,3
сільська місцевість	5041,1	3465,8	1575,3	2047,8	40,6	590,2	17,0	1457,6	92,5

Джерело: Державний комітет статистики України

Кількість безробітних (за методологією МОП) у віці 15-70 років у I півріччі 2016 р., порівняно з відповідним періодом 2015 р., збільшилася на 24,2 тис. осіб, або 1,5% та становила 1,7 млн. осіб. Серед безробітних дві третини склали мешканці міських поселень (1,1 млн. осіб), решту – сільські жителі.

Із загальної кількості безробітних 1,3 млн. осіб, або 79,7%, раніше працювали, а інші 0,3 млн. осіб шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. Серед останніх переважала молодь, яка була не працевлаштована після закінчення навчальних закладів. Зокрема, серед таких безробітних у I півріччі 2016 р. частка осіб віком 15-24 роки складала 83,2%, у віці 25-29 років – 13,7%.

Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) спостерігався серед молоді віком 15–24 роки, а найнижчий – серед осіб віком 40–59 років (таблиця 2). Слід зазначити, що рівень безробіття населення віком 15-70 років у мешканців сільської місцевості на 1,4 в.п. перевищував відповідний показник серед городян, а у чоловіків – на 3,6 в.п. від рівня безробіття жінок.

Таблиця 2

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, місцем проживання та віковими групами (% до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Усьо го	У тому числі за віковими групами, років							Працев- датного віку
		15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
I півріччя 2015р.									
Усе населення	9,2	21,3	11,6	9,1	7,9	8,3	6,1	0,2	9,6
жінки	8,0	20,4	10,4	7,3	7,8	7,8	4,2	0,1	8,4
чоловіки	10,3	22,0	12,6	10,5	7,9	8,7	7,9	0,3	10,7
міські поселення	9,0	21,3	11,0	8,9	8,4	8,1	5,9	0,3	9,3
сільська місцевість	9,7	21,2	13,0	9,5	6,6	8,7	6,4	–	10,2

I півріччя 2016р.									
Усе населення	9,4	23,1	11,6	9,4	8,1	7,3	7,6	0,2	9,8
жінки	7,5	19,6	9,4	8,9	7,0	5,7	5,3	–	7,8
чоловіки	11,1	25,6	13,2	9,8	9,0	9,0	9,9	0,4	11,5
міські поселення	9,0	22,5	10,9	8,7	7,9	7,3	7,6	0,3	9,3
сільська місцевість	10,4	23,9	13,1	11,5	8,5	7,4	7,6	0,1	10,9

Джерело: Державний сайт статистики України.

Зростання рівня безробіття спостерігалось в 16 регіонах країни, а у решти цей показник скоротився.

Рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) у 3,6 раза перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 2,4 раза, чоловіків – у 5,2 раза, міських поселеннях – у 4 рази, сільській місцевості – у 3 рази).

Існуюча економічна ситуація вимагає нових раціональних підходів до розгляду питань ринку праці, адже домінуючим нині виступає саме людський фактор. Ринок праці забезпечує тісний взаємозв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, залучаючи людей до процесу суспільного виробництва, розвиваючи їхні навички та здібності, сприяючи творчому розвитку особистості та підвищенню якості життя. Розробка підходів щодо вдосконалення ринку праці повинна базуватись на виважених діях органів державної влади, до компетенції яких повинно входити: розробка ефективної політики зайнятості, прогнозування сукупної робочої сили відповідно до потреб регіонів країни; створення цілісної системи професійної орієнтації; регулювання процесів трудової міграції, запровадження інноваційних інструментів та методів у роботі з безробітними громадянами.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про зайнятість населення» № 804-ХІІ (804-12) від 01.03.91 зі змінами та доповненнями.

2. Анпілогова Ж.Д. Механізм функціонування ринку праці / Ж.Д. Анпілогова // Держава та регіони. – 2006. – №2. – С. 6-9.
3. Афендікова Н.О. Особливості трудових ресурсів та формування ринку праці в сільському господарстві України / Н.О. Афендікова // Держава та регіони. – 2006. – №6. – С. 25-28.
4. Бараник З. Основні напрями ефективного функціонування ринку праці в контексті інтеграції України до ЄС / З. Бараник // Бюлетень ІПК ДСЗУ – 2006. – №2. – С. 14-27.
5. Буряк П.Ю. Економіка праці та соціально-економічні відносини : навчальний посібник / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
6. Таршина О.С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили / О.С. Таршина // Економіка та держава. – 2006. – №4.

УДК 331.5.024.52

*Д. О. Кушнір, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. В. Рарок, к.е.н., старший викладач

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Найважливішим критерієм соціальної орієнтованості економіки є відношення до зайнятості в державі на всіх рівнях. Зайнятість одвічно спрямована на людину, її інтереси і потреби у трудовій сфері. Державне регулювання зайнятості є частиною активної соціально-економічної політики держави. Соціальний захист населення від безробіття здійснюється державною службою зайнятості в умовах поліпшення ситуації на ринку праці, що характеризується підвищенням рівня зайнятості населення і зниженням рівня безробіття.

В основу написання даної статті покладено теоретичні напрацювання таких відомих вчених як Маркс К., Рікардо Д., Голованенко Н. В..

Розвиток ринкових відносин, активність держави в регулюванні соціально-трудових відносин визначає розвиток національного ринку праці в будь-якій країні. Ринок праці, як і ринки капіталів, товарів, цінних паперів тощо, є

складовою частиною ринкової економіки. На ньому підприємці і трудящі спільно ведуть переговори, колективні або індивідуальні, з приводу працевлаштування, умов праці та заробітної плати.

Марксистська концепція ринку праці. Карл Маркс виходив з того, що робоча сила як «Сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини», є товаром, а виробничі відносини ґрунтуються на вільній купівлі-продажу робочої сили, де її ціною є заробітна плата.

Класична концепція ринку праці виходить з того, що повна зайнятість є норма ринкової економіки і тому держава не повинна втручатися в проблеми ринку праці. Ця концепція заснована на постулатах класичної політичної економії.

Неокласична концепція ринку праці пояснює функціонування ринку праці трохи інакше, ніж класики. Відповідно до неокласичної концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги, а головним регулятором ринку праці виступає ціна робочої сили. Маршалл стверджує, що безробіття є добровільним, а причину безробіття вбачає у відмові працівників трудитися за меншу заробітну плату. Попит і пропозиція ресурсів праці забезпечуються регулюванням ціни праці, що дозволяє досягати рівноважного стану попиту та пропозиції, ціна праці гнучко реагує на попит ринку робочої сили.

Кейнсіанська концепція ринку праці виходить з того, що вирішення проблем ринку праці потрібно шукати не на боці пропозиції, а на стороні ефективного попиту. За Кейнсом, рівень зайнятості визначається динамікою ефективного попиту, який складається з очікуваних витрат на споживання і передбачуваних інвестицій. Вирішальним фактором збільшення зайнятості, за Кейнсом, є підвищення норми накопичення. Ринок праці перебуває у стані перманентної нерівноваги, тому не існує механізму, який би забезпечував повну зайнятість.

Монетаристська концепція ринку праці виходить з того, що ринкова економіка характеризується стійкістю і здатна до саморегулювання. М. Фрідмен стверджує, що забезпечити зайнятість можна за допомогою проведення грошово-кредитної політики. З метою встановлення рівноваги на ринку праці він пропонує використовувати облікову ставку Центрального банку, розміри обо-

в'язкових резервів комерційних банків на рахунках Центрального банку. Він виступає проти встановлення державою мінімальної заробітної плати, зміцнення позицій профспілок.

Сучасна економічна теорія доводить, що на ринку праці продається і купується саме праця, а заробітна плата є плата за нього. Головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція, що охоплює всю найману робочу силу, і сукупний попит як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Вони складають сукупний попит праці. Поточний ринок праці утворюється за рахунок природного і механічного руху робочої сили і робочих місць. Він включає наступні елементи:

- відкритий ринок праці, що складається з економічно активного населення, яке шукає роботу, потребує підготовки і перепідготовки. Сюди ж входять всі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки;
- прихований ринок праці – особи, які формально зайняті в економіці, але в той же час у зв'язку з скороченням виробництва або зміною його структури можуть бути звільнені.

До основних елементів ринку праці належать:

- суб'єкти ринку праці;
- правові аспекти, які регламентують відносини суб'єктів на ринку праці;
- кон'юнктура ринку;
- служба зайнятості населення;
- інфраструктура ринку праці;
- система соціального захисту та ін.

Головними суб'єктами ринку праці є роботодавці та наймані працівники.

Роботодавець – наймач, який може бути представлений різними "фігурами" залежно від узаконеної структури відносин власності (державні підприємства, акціонерні товариства, громадські організації, приватні підприємства, господарські асоціації, кооперативи, спільні підприємства, індивідуальні наймачі і т.п.).

Наймані працівники – це вільні працездатні громадяни, для яких робота за наймом є головним джерелом засобів існування й індивідуального відтворення. Для роботодавців вони представляють різну цінність в залежності від статі, віку, кваліфікації, соціального статусу та ряду соціально придбаних якостей – відповідальності, старанності, дисциплінованості, обов'язковості та ін.

Відкритість економіки України передбачає, що формування її зовнішньо-економічних зв'язків і внутрішньої соціально-економічної політики, включаючи політику зайнятості, має відбуватися з урахуванням глобалізаційних процесів. Жодна країна світу, незалежно від її ставлення до глобалізації, не може уникнути її впливу. За цих обставин постає завдання дослідження факторів глобалізації та сили її впливу на зайнятість населення і розробки адекватних методів регулювання зайнятості.

Петрова І.Л. у своїй статті «Регулювання зайнятості у світлі глобалізаційної перспективи» в журналі «Економіка та держава» №2/2005 зазначає, що згідно останніх уявлень, глобалізація є цивілізаційним явищем, що виявляється у зміні всіх сторін людського суспільства під впливом загальносвітової тенденції до відкритості та взаємозалежності національних систем. Разом з тим глобальна економіка ще не створена. Натомість є господарська система, в якій соціально-економічний розвиток чисельно більшої частини людства жорстко обумовлений процесом постіндустріального світу та його спроможністю впливати на перебіг подій в інших регіонах планети. Нині утворюється однополюсний світ, в якому глобальне значення має його центр, постіндустріальні країни. Нові індустріальні держави, інші країни, що розвиваються, відчують все більшу залежність від центру. За цих умов вони повинні визначити своє місце і шлях розвитку у світлі глобалізаційної перспективи.

Нові тенденції суспільного розвитку передбачають посилення уваги до людини, до захисту її прав на пристойні умови життєдіяльності, на гарантовану оплачувану зайнятість, на саморозвиток та реалізацію своїх матеріальних і духовних потреб. Це цілком відповідає розпочатому переходу від жорстко політичних контактів до співробітництва в сфері економіки, науки та культури.

Згідно цих процесів Міжнародною організацією праці була розроблена концепція «гідної роботи», яка передбачає відповідність – або перевищення – ключовим соціальним нормам, які визначають граничні величини для праці і зайнятості. Вона враховує універсальні права людини і погоджується з цінностями і цілями кожного конкретного суспільства.

Глобалізація національних економік та зближення трудових норм, прав і гарантій у різних країнах визначають, за словами Петрової І.Л., світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин. Окремими проявами даних тенденцій є такі:

- 1) поширення неформальної економіки і, отже, дезінтеграції трудових ресурсів і погіршення умов праці;
- 2) впровадження інформатизаційних і комунікаційних технологій, яке дає можливість все більшому числу людей виконувати роботу вдома;
- 3) застосування багатьма компаніями стратегії передачі частини своїх функцій іншим підрядчикам, яке здійснюється з метою зниження виробничих витрат і підсилює феномен «завуальованих трудових відносин», що означає повторне прийняття на роботу або звільнення працівників як «незалежних» субпідрядників, що не мають права ні на які соціальні виплати і допомоги;
- 4) вплив науково-технічного прогресу на структурну перебудову економіки, який веде, з одного боку, до значного піднесення продуктивності праці, а з іншого, до скорочення робочих місць, передусім у промисловому секторі;
- 5) глибоке розшарування зайнятих на підприємствах працівників з виокремленням кадрового «ядра» та «периферійних» кіл, для яких створені та діють різні норми та правила регулювання;
- 6) чітке розмежування підходів до регулювання соціально-трудова відносин у державному (національному) та приватному секторах економіки;
- 7) посилення ролі транснаціональних корпорацій у формуванні національних ринків праці, в утворенні нових сегментів робочої сили, у виникненні нових конкурентних стратегій на ринку праці;
- 8) розширення малих та середній підприємств у створенні робочих місць у відповідь на потреби великих підприємств, а також на запити індивідуальних споживачів.

Комплекс заходів та методів сприяння повній продуктивній зайнятості в Україні в умовах глобалізації повинен, на мою думку, охоплювати два вектори дій: зовнішньо- та внутрішньоспрямований.

Перший з них передбачає збільшення робочих місць за рахунок реалізації таких напрямків, як:

- лібералізація торгівлі;
- розширення міжнародного співробітництва для стабілізації фінансових ринків, ослаблення гостроти проблем платіжних балансів і зниження довгострокових дисконтних ставок;
- експорто-орієнтування промислового розвитку;
- залучення прямих іноземних інвестицій, а також кредитних ресурсів для підтримки пріоритетних напрямків розвитку економіки;
- регулювання зовнішньої трудової міграції шляхом створення спеціалізованих бірж праці, надання профорієнтаційних та профнавчальних послуг тим, хто планує працювати за кордоном, забезпечуючи права на внутрішньому ринках праці.

Найбільшу увагу слід приділити розробці доцільних заходів політики зайнятості на внутрішньому ринку. З урахуванням впливу глобалізаційних процесів можна передбачити, що у найближчій перспективі в Україні розвиватиметься дуалістичний ринок праці. На одному з його полюсів буде зосереджуватися масив висококваліфікованих робочих місць, які висуватимуть попит на спеціалістів найвищого ґатунку, підготовлених на рівні світових освітніх стандартів. Проте на іншому полюсі перебуватиме значна кількість робочих місць для осіб з низькою кваліфікацією. При цьому важливо зробити так, щоб процес створення таких робочих місць супроводжувався підвищенням якості їх характеристик: технічної оснащеності технологічного рівня, умов праці, статусу, доступу до професійного навчання, можливостей кар'єрного росту на підприємстві, мобільності.

Для обох ринків є вкрай актуальним реформування систем заохочення зайнятості. Саме це є однією з ключових вимог концепції гідної роботи, розробленої Міжнародною організацією праці.

Висновки. Процес становлення ринку праці в Україні супроводжується посиленням його сегментації. В соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються суттєві зрушення, які трансформують практично однорідну всезагальну зайнятість дореформеного періоду в сегментований ринок праці. Кожний сегмент як зайнятого, так і не зайнятого населення відрізняється специфікою свого соціального статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю ринку праці. В посиленні сегментації ринку праці на сучасному етапі беруть участь різні фактори, зокрема структурні зміни в економіці, поява альтернативних форм господарювання і власності, спад виробництва і зниження життєвих стандартів українців. Наслідком дій цих факторів стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, зuboжіння певних соціальних верств. Розроблення державної стратегії ефективного використання робочої сили й механізмів її реалізації є важливим важелем та рушійною силою подальшого соціально – економічного розвитку України.

Список використаних джерел:

1. Голованенко Н.В. Особливості експортно-імпортних операцій підприємства України / Н.В. Голованенко // Вісник Черкаського університету. – 2008. – С. 60-62.
2. Гречишин В. Удосконалення державного управління зайнятістю населення / В. Гречишин // Україна: аспекти праці. – 2003. – №7. – С. 17-19.
3. Маркс К. Капітал / К. Маркс, Ф. Енгельс // Соч. 2-е видання. – Т. 1. – 510 с.
4. Гулевич О. Нормативний аналіз державного регулювання ринку праці / О. Гулевич // Україна: аспект праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – К., 2005. – №3.
5. Петрова І.Л. Регулювання зайнятості у світлі глобалізаційної перспективи / І.Л. Петрова // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал. К., 2005. – №2 – С. 19-23
6. Рікардо Д. Початок політичної економії та оподаткування / Д. Рікардо // Соч. – Т. 1. – 360 с.

*Т. В. Ліщук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. В. Рарок, к.е.н., старший викладач

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вирішальним фактором ефективності національної економіки будь-якої країни є продуктивні сили, основною складовою яких становлять люди, кадри, трудові ресурси, персонал. Від рівня їхньої підготовки, досвіду, майстерності, підготовки і найважливіше освіти залежить розвиток економіки, а в свою чергу добробут народу і його життєвий рівень. Кадрова політика будь-якого підприємства має бути спрямована на ефективне використання трудових ресурсів із згаданими властивостями, їх досконала організація і постійна робота з ними в напрямку найбільшого ефекту.

Актуальність вивчення проблеми ефективності використання кадрів на підприємстві пов'язана з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється що, своєю чергою, зумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни, зростання освітнього та культурного рівня працівника, зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу.

Головним фактором і джерелом розвитку у виробничій і підприємницькій діяльності будь-якої організації чи галузі виробництва є кадри: їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду і майстерності.

Метою даної статті є визначення шляхів покращення використання кадрів на підприємстві, шляхів підвищення ефективності їх роботи в сучасних умовах господарювання.

Кадровим питанням присвятили свої дослідження багато вітчизняних і зарубіжних вчених: О.А. Бугуцький, В.П. Галушко, О.Д. Гудзинський, Г. Десслер, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, М.Й. Малік, Г.В. Осовська,

А.В. Попов, І.Ф. Степаненко, В.К. Тарасов, Ф.У. Тейлор, В.В. Травін, А. Файоль, А.В. Шегда, С.В. Шекшня, А.Г. Семенов, В.М. Коломієць та інші. Успіх виробничої діяльності підприємства великою мірою залежить від кадрової політики на підприємстві.

Кадрова політика являє собою сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Її головне завдання забезпечити кожне робоче місце, кожну посаду персоналом відповідної кваліфікації. Реалізація цієї кінцевої мети передбачає виконання багатьох функцій, які становлять систему основних елементів управління персоналом підприємств.

До цієї системи основних елементів управління персоналом входять:

- забезпечення підприємства кадрами;
- забезпечення раціональної розстановки кадрів, їх професійно-кваліфікаційне зростання і можливі посадові підвищення, заміни тощо;
- ефективне використання трудового потенціалу підприємств;
- навчання, підготовка і перепідготовка працівників, просування їх по службі;
- умови наймання на роботу, праця і система оплати праці;
- створення нормальних умов праці і відповідного психологічного клімату;
- мотивація додержання встановленого на підприємстві порядку і дисципліни;
- забезпечення безпечних умов праці на підприємстві;
- організація відповідних зв'язків між представниками трудових колективів профспілками і керівництвом підприємства;
- реалізація соціальних функцій, пов'язаних з виробничою діяльністю підприємства [4].

Забезпечення підприємства кадрами пов'язане як з внутрішніми, так і зовнішніми джерелами набору і прийому робітників.

До внутрішніх джерел забезпечення кваліфікованими кадрами слід віднести:

- підготовку працівників шляхом навчання на підприємстві;

- перепідготовку працівників і просування їх по службі, що сприяє кращому моральному клімату на підприємстві;
- пряме звертання до працівників щодо рекомендації для прийому на роботу їхніх друзів та знайомих;
- регулярне інформування колективу підприємства про вакансії, що виникають і перспективу розвитку виробництва;
- тестування, за результатами якого на конкурсній основі зараховують на посаду.

До зовнішніх належать джерела, які забезпечують поповнення персоналу:

- державні структури з працевлаштування, регіональні біржі праці;
- комерційні, у тому числі міжнародні організації з працевлаштування
- укладення контрактів підприємств з вищими, середніми спеціальними та професійно-технічними навчальними закладами;
- оголошення про вакансії у пресі, на радіо, телебаченні, розклеювання афіш тощо [1].

Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання [2].

Вплив трудових ресурсів на діяльність підприємства безперечний. Від забезпеченості підприємства достатньою кількістю робітників необхідного рівня кваліфікації та досвіду, залежить рівень продуктивної діяльності підприємства. Зокрема, підвищення ефективності управління персоналом сприятливо впливає на ефективність використання устаткування, машин, механізмів, своєчасність виконання робіт, і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ін. показники [3, с.25].

Кадрова політика має орієнтуватися на безперервний процес навчання і підвищення кваліфікації кадрів: на самому підприємстві, в галузі, за допомогою системи професійних курсів та навчальних закладів, – а також гармонійно поєднувати і взаємодоповнювати державну і приватну системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Для підвищення кваліфікації створена мережа навчальних закладів: для робітників – школа з вивчення передових методів і прийомів роботи, виробничо-технічні курси, курси з оволодіння суміжними спеціальностями, курси цільового призначення, курси економічних знань. Для спеціалістів – курси та факультети підвищення кваліфікації, перепідготовки, семінари, навчальні центри.

Крім того, підготовка кваліфікованих робітників для підприємства здійснюється як в системі навчальних закладів так і безпосередньо на підприємстві у формі індивідуального, бригадного курсового навчання.

Сучасна система підготовки висококваліфікованих кадрів потребує вдосконалення, адже змінюються форми власності на засоби виробництва, дедалі зростає кількість приватних підприємств, збільшується частка їхньої продукції в внутрішньому валовому продукті, а це вимагає реформування системи освіти і спеціальної підготовки кадрів для розвитку народного господарства. Ухвалення закону України про освіту і науку має посприяти у вирішенні цих питань.

Поряд із законом України про освіту і науку має бути прийнято національну програму економічного і соціального розвитку України на далеку перспективу. Така програма має передбачати поліпшення демографічної ситуації, оскільки від чисельності наявних трудових ресурсів залежить її реалізація. Успіх виконання національної комплексної програми мають забезпечити висококваліфіковані кадри, що працюють в галузях народного господарства.

Список використаних джерел:

1. Гринкевич С.С. Дослідження взаємозв'язку трудового та кадрового потенціалів / С.С. Гринкевич, Н.Р. Гураль // Економічний форум. – 2011. – №3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_3/54.pdf.
2. Коломієць В.М. Принципи визначення конкурентоспроможності персоналу підприємства / В.М. Коломієць // Економіка і держава, 2007. – №12. – С. 103-104.
3. Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2007. – 224 с.
4. Семенов А.Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А.Г. Семенов, А.І. Шарко // Вісник економічної науки України. – 2010. – №1.

І. В. Мукомела, Кам'янець-Подільське відділення ІДКЕП

Науковий керівник: І. В. Коцюба, викладач економічних дисциплін

ІННОВАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ – КОУЧИНГ

Постановка проблеми. Персонал є найбільшою цінністю підприємства, а найголовнішим фактором зростання ефективної діяльності підприємства є знання працівника, його кваліфікація, творчі здібності. Тому сьогодні в Україні формується ринкове середовище бізнесу, в якому ефективне управління персоналом виходить на передній план.

Аналіз досліджень і публікацій. Розгляду питань застосування коучингу на підприємствах присвячено праці таких зарубіжних науковців: Е. Стак, Р. Ділтс, М. Дауні, М.Р. Джей, Л. Уїтворт, Г. Кімсі-Хаус, Ф. Сендал, Д. Уїтмор, С. Чумакова, О. Огнев та ін. Щодо досліджень коучингу серед вітчизняних науковців, можна виокремити праці Л. Круглова, Ю. Кравченко, М. Таран, М. Нагара.

Метою написання статті є дослідження коучингу як інноваційного інструменту ефективного управління персоналом.

Результати дослідження. Різні науковці трактують управління персоналом по своєму. Так Є.М. Воробйов відмічає що це усі принципи, методи, способи, які використовує менеджмент, аби спонукати працівників до дій, спрямованих на досягнення цілей підприємства [2]. Л.В. Балабанова, А.Н. Германчук наголошують, що управління персоналом – вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на усі процеси на підприємстві: від її залучення до ефективного використання усього її потенціалу [1]. В.Ю. Ніколенко під управлінням персоналом розуміє усі ті практичні заходи, за допомогою яких менеджер спонукає робітників до дій, що забезпечують досягнення кінцевих цілей підприємства [4]. Узагальнюючи їх погляди можна зазначити, що це діяльність, яка включає в себе низку методів та механізмів щодо ефективного використання персоналу шляхом розвитку, мотивації, раціонального використання та забезпечення комфортних умов його роботи.

Таким чином, поняття «управління персоналом» охоплює всю сукупність організаційних заходів, спрямованих на оптимальне, кількісне й якісне формування персоналу та повне використання його можливостей у процесі діяльності підприємства.

Щодо управління персоналом на підприємстві в контексті інноваційної складової, то існує деякий набір інструментів за для стимулювання, організації та оцінювання праці робітників. До того ж, будь-які інноваційні методи в управлінні персоналом потребують проходження всього циклу стадій від зародження до реалізації та подальшого вдосконалення процесу.

Одним з найновіших інноваційних інструментів у сфері управління є коучинг, який поєднує у собі різні методики і техніки, а також дає нові можливості впливу на результати діяльності окремих людей і підприємства в цілому. Сучасне управління в стилі коучингу – це погляд на співробітників як на величезний додатковий ресурс підприємства. При цьому кожен співробітник розглядається як унікальна, творча особистість, здатна самостійно вирішувати багато завдань, проявляти ініціативу, робити вибір, брати на себе відповідальність і приймати власні рішення.

Формування даного поняття почалося в 70-х роках ХХ століття. Проте єдиного визначення немає ні в Україні, ні за кордоном. Більшість вчених розглядають коучинг – як технологію, що дозволяє розставити пріоритети в житті.

Коучинг – це мистецтво створення, за допомогою бесіди й поведінки, середовища, яке полегшує рух людини до бажаних цілей, так, щоб воно приносило задоволення.

Коучинг – це новий стиль управління людськими ресурсами, технології якого сприяють мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу, постійному вдосконаленню професіоналізму та кваліфікації працівників, зростанню рівня їх конкурентоспроможності; він забезпечує розвиток компетентності, спонукає до інноваційного підходу у виробничому процесі.

Коучинг – це процес створення коучером умов для всебічного розвитку особистості клієнта, це мистецтво сприяти підвищенню результативності, на-

вчанню й розвитку іншої людини (Myles Downey «Ефективний Коучинг»). За допомогою коучингу клієнти розширюють сферу пізнання, підвищують ефективність і якість свого життя. Коучинг – це система реалізації спільного соціального, особистісного й творчого потенціалу учасників процесу розвитку з метою одержання максимально можливого ефективного результату. Коучинг (від англ. Coaching – тренерство) інструмент особистісного й професійного розвитку.

Отже, на основі здійсненого аналізу поняття можемо трактувати коучинг як метод інноваційного розвитку персоналу для розкриття потенціалу працівників, їх самоорганізації, підвищення продуктивної діяльності та професійного зростання, що сприятиме формуванню економічної політики управління персоналом та розвитку підприємства за рахунок якості персоналу.

Коучинг як стиль управління, спрямований на організацію пошуку максимально ефективних шляхів досягнення цілей підприємства та втілення їх у життя. Провідником даного процесу виступає коуч-тренер, який допомагає розкривати трудовий потенціал і діяти в руслі обраної мети.

Коучинг, за умови його використання як інноваційного інструменту при управлінні персоналом, включає в себе три унікальні компоненти:

- 1) синергія: персонал і коуч є партнерами, командою, що фокусуються на цілях підприємства, його запитах, щоб досягти більше;
- 2) структура: менеджер бере на себе більше відповідальності і дій, мислить масштабніше і завершує свої плани завдяки професіоналізму і відповідальності коуча;
- 3) професіоналізм: коуч знає, як допомогти керівникам приймати кращі рішення, встановлювати кращі цілі, заробляти більше, реструктурувати професійне життя для досягнення максимуму продуктивності і задоволеності.

Коучинг включає обов'язкові фази: попередня діагностика; вирішення практичного завдання; змістовний аналіз результатів (проміжних або остаточних); аналіз та контроль процесу; рекомендації щодо подальшого вирішення наявних або наступних завдань; рекомендації щодо вирішення аналогічних видів завдань; рекомендації по саморозвитку.

Висновки. Таким чином, коучинг перетворився на інноваційний інструмент управління поведінкою персоналу підприємства, який дозволить вирішити наступні завдання: максимально ефективно використовувати трудовий потенціал працівників; створити творчу атмосферу в колективі; заохотити ініціативу; визначити та розвинути лідерів в колективі; створити здорову корпоративну культуру; мотивувати персонал нематеріальними стимулами; організувати систему розвитку персоналу; створити умови для самовдосконалення.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В. Коммерческая деятельность: маркетинг и логистика : монографія / Л.В. Балабанова, А.Н. Германчук. – Донецк : ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2003. – 231 с.
2. Воробйов Є.М. Економічна теорія : посібник / Є.М. Воробйов, А.А. Гриценко, В.М. Лісовицький. – Харків ; К., 2003. – 704 с.
3. Дауні М. Ефективний коучинг. Уроки тренера коучів / М. Дауні – М. : Добра Книга, 2008. – 288 с.
4. Основи економічної теорії : підручник / за ред. Ю.В. Ніколенка. – 3-є вид. – К. : ЦУЛ, 2003. – 540 с.
5. Кулик В.А. Коучинг в системі трансферу інновацій / В.А. Кулик // Проблеми системного підходу в економіці. – 2007. – №1. – 137 с.

УДК 331.108.2:334.72

*М. В. Шкляр, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: І. І. Лотоцький, д.е.н., професор

СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Управління персоналом на сучасних вітчизняних підприємствах засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно в якості працівників, які забезпечують реалізацію

економічних цілей підприємства, і як особистості, що належать до єдиної організаційної системи. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивацій, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання. Тому для того, щоб підприємство функціонувало ефективно, необхідно правильно організувати працівників, при цьому постійно контролюючи їх діяльність, використовуючи різні ефективні методи управління персоналом, засновані на наукових законах. Побудови ефективної системи управління персоналом – найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність і значення управління персоналом, а також питання вдосконалення системи управління персоналом досліджувалися у працях таких вчених: Богині Д.П., Бородіної Є., Кибанова А.Я., Малюка О., та ін.. Так, питання «визначення цінності персоналу, підвищення його якості та ефективності використання» описує А.Я. Кибанов [1]. Малюк О. пропонує моделі поведінки підприємства, засновані на вдосконаленні управління персоналом [2]. Богиня Д.П. проводить теоретико-методологічне дослідження конкурентоспроможності робочої сили, а також факторів, що впливають на її рівень [3]. Бородіна Є. розглядає «людський капітал як основне джерело економічного зростання» і аналізує «принципову різницю між сучасною і минулою практикою управління персоналом», відзначаючи «технократичні підходи до управління». У новій економічній парадигмі, в центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до якісних і структурних змін, які прямо і безпосередньо закладені в людині [4, с.48].

Мета дослідження – 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.

Виклад основного матеріалу. 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'є-

кта 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 особовий склад підприємства, що працює за наймом, що володіє якісними характеристиками і має трудові відносини з роботодавцем [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 [1, 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 [1, 2, 6].

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» [2, 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, так 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» [1, с.64]. Принципи об'єктивні, також як об'єктивні економічні закони.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, сучасна кадрова політика підприємства в рамках стратегії повинна бути побудована на основі загальнонаукових та спеціальних законів, а також враховувати ринкові

266

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.

Практична реалізація концепції вдосконалення системи управління персоналом може бути успішною за умов досягнення відповідності між цілями, стратегією управління підприємствами, стратегією управління персоналом, організаційною культурою, якістю персоналу.

Успішно проведене вдосконалення системи управління персоналом дозволить зміцнити загальний стан підприємств, сприятиме випуску якісної продукції та наданню якісних послуг споживачам.

Подальші дослідження даної проблеми можуть полягати в розробці нових шляхів удосконалення системи управління персоналом підприємств у залежності від економічних, соціальних, політичних, технологічних та інших перетворень в Україні.

Список використаних джерел:

1. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 512 с.
2. Малиш О. Моделювання поведінки підприємства щодо вдосконалення персоналу / О. Малиш // Економіст. – 2013. – №11. – С. 19-22.
3. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы / Д.П. Богиня // Конкурентоспособность в сфере труда. – К., 2013. – Вып. 1. – С. 10-18.
4. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2014. – №7. – С. 48-51.
5. Управление персоналом: энциклопедический словарь / подред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФА-М, 2013. – 288 с.

Секція №7. РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

УДК 316.485:37.091.2

*Д. В. Боратинська, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Н. Ю. Олійник, к.пед.н., доцент

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В КОМУНІКАТИВНИХ ПРОЦЕСАХ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Історія людства з давніх часів продемонструвала неминучість конфліктів, вони існували всюди і будуть існувати стільки, скільки існує взаємодія між людьми. Вочевидь, кожній людині доводилося мати справу з конфліктними ситуаціями. Важливо вміти та знати, як правильно їх вирішити, щоб не зашкодити собі та іншим.

Управління конфліктами повинно здійснюватися з урахуванням складності та багатоаспектності трудових відносин у всіх напрямках – між роботодавцем і найманими робітниками; між адміністрацією школи та профспілковим комітетом, між вчителем та учнем; між начальником і підлеглими; між окремими працівниками. Цей фактор допоможе оволодіти спеціальними психологічними технологіями, які спрямовані на вирішення цієї проблеми.

Аналіз літературних джерел: Протягом всієї історії розвитку суспільної та наукової думки, особливо починаючи з кінця ХІХ ст., конфлікти почали розглядати як найважливіше джерело соціальних змін, як один з найважливіших типів соціальної взаємодії (соціальні дарвіністи Е.Берджесс, Л. Гумплович, Г. Зіммель, Р. Парка, У. Самнер та інші науковці).

Друга половина ХХ ст. характеризується підвищенням уваги до вивчення конфліктів і відображена в роботах відомих соціологів А. Гоулднера, Р. Дарендорфа, Л. Козера, Е. Мейо, Т. Парсонса, психологів і спеціалістів з управління Дж. Г. Скотта, Р. Фішера та ін.

Формування мети статті. Основна мета даної статті – дослідити особливості управління конфліктами в комунікативних процесах навчальної діяльності. Проаналізувати суть конфліктів, їх основні причини, дослідити методи управління конфліктами, розробити рекомендації щодо вирішення конфліктів.

Виклад основного матеріалу. Характеризуючи конфлікти, одразу важко дати відповідь на запитання «Конфлікт – це добре чи погано?». Конфлікти – це невід’ємна частина нашого життя, це та реальність, з якою ми стикаємося щодня. Можливість їх виникнення існує у всіх сферах, вони народжуються на ґрунті розбіжностей у поглядах, розбіжностей і суперечностей. *Конфлікт* – це стосунки між суб’єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиставленням за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок і т. п.) [1. с.122]

Важливо зауважити, що конфлікти, в свою чергу, породжують відповідальність і небайдужість, стимулюють оновлення і поліпшення стосунків між людьми. Тому проблема полягає не в наявності самого факту конфлікту, а в тому, який характер він носить – деструктивний чи конструктивний – і яким чином розв’язується. Деструктивний конфлікт переводить причини, що призвели до конфлікту, на “особистості”. Дана установка не веде до вирішення конфлікту, а навпаки, його загострює (зростає упередженість проти партнера, напруга у взаємостосунках, посилюються неприємні почуття та переживання, виникають стреси та ін.). Прикладом деструктивного конфлікту є сварка, коли кожна з конфліктуючих сторін висловлює свою негативну оцінку особистості опонента.

Конструктивний конфлікт базується не на “особистостях”, а на виявленні об’єктивних причин незгоди (різні точки зору на проблему, способи вирішення проблеми тощо). Даний підхід переводить процес проходження конфлікту від конфронтації до співробітництва. В основі співробітництва, з одного боку, лежить повага до себе, почуття власної гідності, чесність, намагання знайти справжню причину конфлікту, а з іншого, повага до інших, дружелюбність, визнання права інших на власну точку зору, позицію. Дана поведінка в конфлікті приводить до більш глибокого розуміння проблеми, взаємодовіри, готовності зрозуміти один одного і, в подальшому, вирішенню (улагодженню) конфлікту [2].

Для правильного розуміння й тлумачення конфліктів, їхньої сутності, особливостей, функцій і наслідків важливе значення має типологізація, тобто вичленовування основних типів конфліктів на основі виявлення подібності та розходження, надійних способів ідентифікації конфліктів за спільністю істотних ознак і відмінностей.

Розглянемо такі види конфліктів:

- внутрішньоособистісні та зовнішньоособистісні (міжособистісні, конфлікти між особистістю та групою);
- прямі та непрямі;
- приховані і відкриті.

Внутрішньоособистісні конфлікти виникають, коли, наприклад, необхідно зробити вибір між прийнятним і неприйнятним (коли бажано те й інше, а потрібно вибрати одне); неприйнятним і неприйнятним (з двох зол); прийнятним і неприйнятним (альтернативи, що мають як позитивні, так і негативні наслідки: негативні у прийнятного і позитивні у неприйнятного).

Міжособистісні конфлікти, як вважається, породжуються зіткненням матеріальних інтересів суб'єктів, хоча зовні це проявляється як розбіжність характерів, поглядів, моральних цінностей. Реагуючи на ситуацію, людина діє у відповідності зі своєю позицією і особливостями характеру. Тому різні люди в однакових ситуаціях поведуться по-різному.

Конфлікти між особистістю і групою в основному обумовлені розбіжністю індивідуальних і колективних норм поведінки, коли кожна сторона прагне довести свою правоту.

Зазначимо, що конфлікт – це психічне явище, яке характеризується високим енергетичним потенціалом і може виконувати як позитивні, так і негативні функції. До позитивних ми можемо віднести такі, як: сприяння самоаналізу, усвідомленню своїх стосунків з колегами, сприяння самовдосконалення, розкривання різних поглядів на проблему, сприяння до осмислення різних скарг і претензій, та ін. До негативних можемо віднести такі функції, як: порушення психологічного комфорту в колективі та в окремих особистостях, ви-

никнення емоційної нестабільності, порушення системи комунікацій та взаємовідносин між різними ланками колективу, послаблення групової єдності, конфлікти стають джерелом нових конфліктів.

Відповідно до цих функцій, розглянемо методику вирішення конфлікту [3, с.256]:

1. “Зняти маски” (ревнивця, егоїста, диктатора, заздрісника, агресора тощо) і “стати самим собою”.
2. Виявити і усвідомити справжню причину конфлікту.
3. Відмовитися від принципу “перемога за будь-яку ціну”. В конфліктах не перемагають, їх улагоджують.
4. Знайти декілька можливих варіантів вирішення конфлікту.
5. Оцінити варіанти і вибрати кращий.
6. Переконати іншу сторону конфлікту у тому, що даний варіант є найоптимальніший (“говорити, щоб нас почули”, уміти “слухати” іншу сторону).
7. Усвідомлювати й оберігати цінність взаємовідносин.

Висновки. Отже, конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів, суджень і поглядів, які можна вважати необхідною умовою виникнення конфлікту. Для конфлікту завжди є характерним протистояння суб’єктів соціальної взаємодії, що виявляється через нанесення взаємного збитку (морального, матеріального, фізичного, психологічного тощо).

Разом з тим, конфлікти можуть виконувати як позитивні, так і негативні функції. Подолати або запобігати конфліктам можливо тільки навчившись ефективно управляти конфліктами. Управління конфліктами характеризується як цілеспрямована дія на ліквідацію (мінімізацію) причин появи конфлікту, або корекцію поведінки учасників.

Список використаних джерел:

1. Ємельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2003. – 315 с.
2. Власова О.І. Педагогічна психологія : навчальний посібник / О.І. Власова. – К. : Либідь, 2005. – 400 с.

3. Кузьмінський А.І. Педагогіка : підручник / А.І. Кузьмінський, В.А. Омеляненко. – К. : Знання-прес, 2003. – 418 с.
4. Зигерт У. Керівник без конфліктів / У. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Экономика, 2006. – 387 с.
5. Пірен М.І. Основи конфліктології : навч. посібник / М.І. Пірен. – К. : Інст. психології ім. Г.С. Костюка, АПН України, 1997. – 270 с.

УДК 331.446.4

***В. В. Гаврількевич**, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

*Науковий керівник: **О. В. Рарок**, к.е.н., старший викладач*

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Одним з найважливіших завдань керівництва тієї чи іншої організації є створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

У наш час стрімкого наукового прогресу і величезного обсягу інформації, яку ми переробляємо що години, важливо зберегти себе, свій людський вигляд, не стати "машиною", додатком, простим виконавцем робочих функцій, тому наявність позитивного соціально-психологічного клімату в колективі – один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці керівництва [1].

Дослідженню особливостей психологічного клімату приділяли увагу такі вітчизняні вчені: Свинецький А.Л., Паригін Б.А., Платонов К.К., Мясичев В.М., Андреева Г.М.

Соціально-психологічний клімат – це не тільки проблема сьогоднішніх соціально-психологічних складнощів соціального і науково-технічного прогресу, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконалих, ніж раніше людських відношень і спільнот [2].

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато робіт як у вітчизняній так і зарубіжній психології. Інтерес до цієї теми,

перш за все пов'язаний з результатами (Хоторнських досліджень), що виявили наявність тісного зв'язку між продуктивністю праці групи і особливостями її психологічного клімату (А.Л Свинецкий) [3].

У зв'язку з цим з'являється потреба з'ясувати поняття соціально-психологічного клімату (СПК).

Соціально-психологічний клімат – це результат сумісної діяльності людей, їх міжособистісні відносини. Він виявляється в таких групових ефектах, як настрій та колективна думка, індивідуальне самопочуття в колективі. Ці ефекти мають відображення у взаємовідносинах, пов'язаних з процесом праці та рішеннями загальних завдань колективу [4].

Структура соціально-психологічного клімату визначається системою відносин, що склалися в колективі між його членами та може характеризуватися елементами, що являють собою синтез суспільних та міжособистісних відносин.

Так сприятливий соціально – психологічний клімат характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда ;
- взаємодовіра і висока взаємна вимогливість в групі;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки відсутність тиску керівників на підлеглих достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації ;
- задоволеність працею й належністю до групи;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ.

Несприятливий, в свою чергу, соціально-психологічний клімат характеризується прямо протилежними ознаками:

- члени таких колективів байдуже ставлять один до одного і до колективу в цілому;
- не вболівають за стан справ;
- відпрацьовують необхідні години і не виявляють інтересу до того, що їх безпосередньо не стосується.

Іншими словами, можна стверджувати, що за несприятливого СПК колектив і кожен працівник існують ніби ізольовано один від одного, вони наче розділені в часі та просторі, що приводить до невисоких результатів в роботі, до незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, зумовлює бажання змінити місце роботи [5].

Вивчення соціально-психологічного клімату повинно спиратися на дані про кожного працівника, котрі допомагали б виявити його роль в формуванні клімату, його положення в колективі, ступінь відповідності його свідомості соціальне бажаним проявам виробничих відносин. Ці дані можуть бути одержані за допомогою соціометричного та експериментального дослідження, інтерв'ю, фотометрії, опитування компетентних експертів, спостереження.

Шляхи покращення СПК в колективі включає в себе виконання наступних дій:

- управління процесом формування головних соціально – психологічних компонентів клімату(норм, цінностей, традицій, групової думки та настрою);
- оптимальний підбір, розміщення, навчання і періодична атестація керуючих кадрів;
- комплектування первинних колективів з урахуванням психологічної сумісності кадрів;
- психопрофілактика та вирішення конфліктів в організації [5].

Для покращення СПК перш за все необхідно сформувати взаємовідносини довіри, підтримки, позитивну психологічну атмосферу. Для цього перш за все необхідно забезпечити правильне і ефективне спілкування в організації. Головною метою комунікації в організації – це досягнення соціальної спільності при збереженні індивідуальності кожного її елемента. Комунікаційні потоки пронизують весь простір організації. Завдяки їм і існує організація, як система.

Висновки. Соціально-психологічний клімат це якісна сторона міжособистісних відносин що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

У цей час ця проблема дуже актуальна і перспективна, оскільки зростають вимоги до психологічного включення людини в ту чи іншу діяльність. Особливо ця проблема актуальна в управлінській діяльності. Як стверджують успішні менеджери (Л. Якоха «кар'єру менеджера» для створення і процвітання фірми необхідно, щоб люди службовці в цій установі відчували себе «командою». Однією з ознак «команди» є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив «команда» є хороший соціально-психологічний клімат. Тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Список використаних джерел:

1. Коваль А.П. Ділове спілкування : навч. посіб. / А.П. Коваль. – К., 1992.
2. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту : навч. посіб. / Н.Л. Коломінський. – К., 1996.
3. Максименко С.Д. Загальна психологія : навч. посіб. / С.Д. Максименко, В.О. Соловієнко. – К., 2000.
4. Моченое Г.В. Конфліктні ситуації й організаційні структури колективу / Г.В. Моченое, А.М. Ночевник. – Тернопіль, 1993.
5. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / под ред. Б.Д. Парыгина. – Л. : Наука, 1986;
6. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методы и тесты : учеб. пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара, 2000.

*М. Б. Жирук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Л. А. Рарок, к.е.н., асистент

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУСПІЛЬСТВІ

Соціально-трудові відносини, що склалися на вітчизняному ринку праці, не завжди є дієвими та адекватними сучасному етапу соціально-економічних перетворень у суспільстві. Визначення ролі соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві зумовлює необхідність вивчення та узагальнення результатів досліджень, де було зроблено спробу дати загальну схему розвитку людства і показати перспективи світового цивілізаційного процесу.

Теоретико-методологічні засади соціально-трудових відносин досліджували такі вчені, як: Руссо Ж.-Ж., Гакслі Теренс М., Герцберг Ф., Маркс К., Маслоу А., Мейо Е., Паркера М., Портера Л., Котляра О., Кочеткова В., Петровський Н., Рибнікова Н., Слезінгера Г., Струмліна С., Яковлева Р., Іванова О.Л., дослідження теоретичних та методичних проблем соціально-трудових відносин в умовах переходу України до ринкових відносин здійснювали такі вітчизняні науковці: Бандура С., Богиня Д., Врублевський В., Гриньов В., Дмитренко Г., Долішній М., Лібанова Е., Лук'янченко Е., Нижник В., Новіков В., Новікова О., Онікієнко В., Пірожкова С., Пономаренко В., Турецький О., Мельник А.Ф., Толкунова В.Н. та інші.

Формування та розвиток соціально-трудових відносин у суспільстві проходить під впливом певних чинників, значимість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним змістом.

До основних чинників слід віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці та виробництва, життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

1. Соціальна політика – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує

відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.

Соціальна політика характеризує взаємовідносини соціальних груп з приводу збереження та зміни соціального становища населення в цілому, а також його класів, верств, соціальних, соціально-демографічних, соціально-професійних груп, соціальних спільностей (сім'ї, народи, населення міст, сіл, регіонів і т.д.).

Визначальною у соціальній політиці є діяльність держави, яка спрямована на розвиток, регулювання і стабілізацію соціальних відносин у суспільстві та реалізацію (задоволення) соціальних потреб людини.

Завданням соціальної політики є діяльність державних та громадських інститутів, соціальних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), яка спрямована на реалізацію соціальних потреб людини на основі принципу соціальної справедливості при дотриманні її громадянських прав та свобод. Соціальна політика включає законодавчо або іншим чином встановлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки та соціальної допомоги, які представляють собою різні системи заходів, диференційовані за адресною спрямованістю:

- соціальний захист – система законодавчих, економічних, соціально-психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для покращення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, а непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків;
- соціальне забезпечення – система заходів, направлених на поліпшення умов життя тих груп населення, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства. Соціальне забезпечення включає пенсії і різного роду допомоги (у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю й пологами, по догляду за дитиною до 3 років, на поховання та ін.);

- соціальна допомога – це система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються окремим особам чи групам населення соціальною службою для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їхнього соціального статусу, повноцінної життєдіяльності та адаптації в суспільстві;
- соціальна підтримка – система заходів з надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається та ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів та інших пільг [1].

Соціальна політика представляє собою синтез декількох напрямків державної політики, в тому числі політики у сфері праці, соціально-трудоких відносин; політики доходів населення; політики зайнятості, регулювання ринку праці, міграційної політики; політики у соціальній сфері; демографічної політики; екологічної політики та ін.

2. Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, швидкий зріст світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімких технологічних змін [3].

Можна передбачити, що в XXI ст. будуть діяти ті ж тенденції у регулюванні трудових відносин, витоки яких було закладено наприкінці минулого століття. Серед них слід відзначити такі:

- під впливом глобалізації національних економік, діяльності багатонаціональних корпорацій та нормотворчої діяльності МОП у формі конвенцій та рекомендацій у розвинутих країнах і країнах, що розвиваються проходить уніфікація трудового законодавства;
- сама уніфікація проявляє себе перш за все на регіональному рівні, а в даний час у світі склалися три основні системи регулювання соціально-трудоких відносин: європейська соціальна модель; американська ліберальна модель; японська економічна модель, в якій поєднуються перші дві моделі;
- в рамках регіональних систем (моделей) розвивається диференціація трудового права стосовно окремих секторів економіки та категорій працівників.

Подальше удосконалення трудових відносин на основі важливих міжнародних нормативних актів буде сприяти соціальній стабільності в суспільстві, дотриманню фундаментальних трудових прав і свобод працівників.

3. Розвиток суспільної праці та виробництва. Чинником, що визначає процес формування та розвитку соціально-трудова відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, які протягом історичної перспективи виступають у формах поділу та кооперації праці, зросту продуктивності праці та ін. [5].

У процесі формування соціально-трудова відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми проявляється певна єдність, оскільки соціально-трудова відносини завжди залежать від: основних характеристик соціально-трудова відносин; стратегії розвитку організації; системи робочих місць на підприємстві; кадрової політики організації; трудової поведінки.

4. Життєвий цикл розвитку підприємства. Важливим чинником формування соціально-трудова відносин є цілі, до досягнення яких прагнуть люди і підприємства на різних етапах їх діяльності. Життєвий цикл людини включає декілька стадій. Західні дослідники опираються на трифазну модель життєвого циклу. У роботах японських науковців простежується поділ на чотири основні стадії життєвого циклу людини: від народження до закінчення навчання; період вступу на роботу та укладення шлюбу; період трудової діяльності; період після трудової діяльності [4].

На першій стадії соціально-трудова відносини пов'язані переважно з проблемами професійного навчання. На другій – основними є відносини найму та звільнення, соціально-професійного розвитку. На третій провідну роль у соціально-трудова відносинах відіграють умови праці та її оплата. На четвертій стадії життєвого циклу людини є проблема пенсійного забезпечення.

Стадії життєвого циклу людини опосередковано впливають на стадії життєвого циклу розвитку підприємства (організації). Якщо на стадії зародження підприємства соціально-трудова відносини носять неформальний характер, то з розвитком організації ці відносини формалізуються, в них формується більша кількість окремих елементів, виробляється система соціально-

трудоу відносин, яка поступово перетворюється у визначену організаційну культуру. При цьому соціально-трудоу відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації, а головним завданням є розвиток людських ресурсів [2].

Соціально-трудоу відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, оскільки економічно активне населення не може виробляти чи надавати послуги, не об'єднуючись за допомогою певних організаційних форм для спільної діяльності та взаємного обміну результатами своєї праці. Ці відносини є провідною складовою всієї системи суспільних відносин і, без перебільшення, утворюють свого роду "ядро" всієї парадигми соціально-економічного розвитку. Зрештоу, соціально-трудоу відносини, визначають спосіб життя людей, усю структуру пов'язаних з ним процесів.

Список використаних джерел:

1. Богиня Д. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. Богиня, О. Грішнова. – 2-е вид., стереотип.. – К. : Знання-Прес, 2001. – 312 с.
2. Бондар Н. Економіка підприємства : навчальний посібник / Н. Бондар, В. Воротін, О Гаєвський ; за заг. ред. А.В. Калини; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2006. – 350 с.
3. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудоу відносини : підручник / О. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Завіновська Г. Економіка праці : навчальний посібник / Г. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 298 с.
5. Калина А. Економіка праці : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / А. Калина. – К., 2004. – 268 с.

*О. С. Забрамська, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Л. А. Рарок, к.е.н., асистент

ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У сучасному світі демографічні процеси поряд із політичними, соціальними, економічними, є важливим фактором суспільного та державного розвитку. Без аналізу демографічної ситуації в країні не можна чітко прогнозувати розвиток суспільства, держави, області чи району.

Трудовому потенціалу України, соціально-демографічній характеристиці людських ресурсів присвятили свої праці Варналій З., Тарангул Л., Горленко І., Євтушенко Г. та інші. Питанням подолання демографічної кризи в Україні, шляхам пошуку реалізації державної політики в цьому напрямку присвятили свої роботи Лібанова Е., Шевчук П., Сімоненко В., Ціщик Р., Черничук Л. та інші.

За кількістю населення Україна посідає 21 місце у світі, а в Європі 5 (після Німеччини, Італії, Великобританії та Франції). Та незважаючи на це, демографічна ситуація в Україні у XXI ст. вважається несприятливою, кількість її населення зменшується. Впродовж останніх 30 років приріст населення за рік в державі систематично скорочувався. Якщо в 60 роках XX століття приріст населення становив 478 тис. чол. на рік, то в 80-90 роках XX століття зменшився до –195 тис. осіб.

Порівнюючи дані державної служби статистики в Україні за останні 5 років, можемо зауважити, що у 2011 році кількість населення становило 45,668 млн. осіб, а на 1 вересня 2016 року – 42,642 млн. осіб, отже, природній приріст від'ємний і це призвело до зменшення кількості осіб на 3 млн і це всього лиш за останній час [2].

Основні показники природних змін населення – статистичні порівняння з іншими країнами свідчать, що за основними показниками природних змін насе-

лення – народжуваності, смертності, природного приросту – Україна стоїть не тільки після країн Заходу, але й республік колишнього СРСР. За рівнем народжуваності (9,6%) вона посідає передостаннє місце серед них та країн Європи, за смертністю населення (15,4%) – друге місце серед країн континенту, за рівнем дитячої смертності (14,4 дитини на 1000 новонароджених) її показники входять у першу сумну десятку показників для європейських країн, за очікуваною тривалістю життя (67 років) – 109 місце у світі, коли ще у 1994 році посідала 87.

На демографічну ситуацію в Україні суттєво впливає стан здоров'я населення, який останніми роками помітно погіршується. Здоров'я як соціальна категорія тісно пов'язана з конкретним середовищем проживання і характером діяльності людини.

Для сучасної демографічної ситуації в Україні характерні: різке зменшення народжуваності, збільшення смертності і відсутність природного приросту; постаріння населення, збільшення «навантаження» на працездатну його частину; скорочення тривалості життя як чоловіків, так і жінок; погіршення здоров'я нації; інтенсифікація міграційних процесів, вплив яких на демографічні та соціально-економічні показники суперечливий і нерідко негативний.

Чисельність населення за віковою структурою у 2011 році становила: від 0 до 15 років – 6975,7 осіб, від 16 – до 59 років – 29090,1 осіб, а від 60 і старше – 9532,4 осіб. У 2016 році особи від 0 до 15 років становлять – 6856,3, від 16 до 59 – 26317,4 осіб, а від 60 і старше – 9417,2.

Україна відноситься до країн з достатньо високим рівнем старіння населення, так, за значенням частки осіб віком 60 років і старше у загальній чисельності населення, наша країна посідає 11 місце у світовій ієрархії за даним показником. На відміну від країн Заходу, де відбувається старіння «зверху» в результаті зниження смертності, показник старіння населення України зростає лише «знизу» за рахунок високої смертності дорослого населення та зниження народжуваності.

За даними ВООЗ, люди похилого (60–74 роки) та старечого віку (75–89 років) є найбільш зростаючим контингентом населення світу. З урахуванням

статистичних даних встановлено, що кількість осіб старше 60 років в світі невпинно збільшується та у 2025 році їх чисельність зросте в 6 разів порівняно з 1950 роком. До 2050 року чисельність людей похилого віку досягне 2 млрд. та перевищить кількість дітей віком до 14 років.

Якщо розглянути чисельність населення жінок та чоловіків у 2011 році, то чоловіків – 21032,6 осіб, а жінок – 24565,6 осіб., тоді як у 2016 році чоловіків – 19717,9 осіб, а жінок – 22873,0 осіб. Отже, жінки становлять більшу частку населення як і 2016 року, так і 5 років тому. Перевага чисельності жінок над чоловіками пояснюється, насамперед, нижчою смертністю жінок. На початок 2015 року (за розрахунками) на 1000 чоловіків припадала 1161 жінка, у міських поселеннях – 1180, в сільській місцевості – 1120 жінок.

Чисельність дітей у віці 0–15 років на кінець 2015 року становила 6816,0 тис. осіб, у тому числі хлопчиків – 3507,8 тис. осіб, дівчаток – 3308,2 тис. осіб. Частка осіб цієї вікової групи складає 15,9% від загальної чисельності постійного населення.

Частка населення у віці 16–59 років складала 62,3% (26613,3 тис. осіб, з них чоловіків – 12962,7, жінок – 13650,6 тисяч). За оцінкою, станом на початок року чисельність осіб у віці 60 років і старше становила 9330,4 тисячі, або 21,8% (чоловіків – 3317,3, жінок – 6013,1 тисячі).

При збереженні сучасних тенденцій народжуваності і смертності у майбутньому цілком можливе подальше збільшення питомої ваги осіб похилого віку і відповідно – загальне постаріння населення України.

Україна відрізняється досить високою щільністю населення. В цілому по державі вона становила 76 осіб на квадратний кілометр, на Чернігівщині цей показник найнижчий – 39, а в Донецькій області найвищий – 183.

Чисельність наявного населення України на 1 жовтня 2016 року становила 42635097. З них 29585,0 тис. осіб (69,4%) – жителі міських поселень і 13175,5 тис. осіб (30,6%) – жителі сільської місцевості.

У сільській місцевості питома вага осіб у віці 0–15 років вища, ніж у міських поселеннях, внаслідок вищого рівня народжуваності. Крім того, вікова

структура населення в сільській місцевості характеризується меншою часткою осіб у віці 16–59 років та більшою у віці 60 років і старше порівняно з населенням, яке проживає у міських поселеннях [1].

Середній вік міських жителів 40,7 року (чоловіків – 37,9, жінок – 43,0 року), а сільських жителів – 40,8 року (чоловіків – 37,8, жінок – 43,5 року).

Можна зробити такі висновки, що кількість населення у міському пункті вдвічі більша ніж у сільському. Це спричинено тим, що люди переїжджають до міст у пошуках роботи і вільних вакансій, тому що в селах дуже мало робочих місць, а також молодь бажає навчатися у ВНЗ, а після навчання уже не повертаються в села, адже хочуть мати якомога кращі умови для життя.

За 25 років незалежності України населення держави скоротилося на понад 9 млн осіб. Такі дані подає офіційна статистика.

Отже, Державі необхідно вжити наступні заходи для поліпшення демографічного розвитку країни: активізувати захист інтересів громадян України за кордоном шляхом впровадження спеціальних посад у дипломатичних та консульських представництвах за кордоном у країнах призначення мігрантів, створення спеціальних приймалень, забезпечення юридичних консультацій; інтенсифікувати зусилля щодо підписання угод про працевлаштування з країнами-споживачами української робочої сили, у т.ч. про сезонне працевлаштування, стажування тощо; вивчити питання щодо участі України у міжнародних механізмах захисту прав працівників-мігрантів, приєднатися до відповідних конвенцій МОП, статей Європейської Соціальної Хартії (оновленої) та ратифікувати цей документ.

Список використаних джерел:

1. Здоровцов О.І. Демографічна ситуація у сільській місцевості України і державні заходи щодо її поліпшення / О.І. Здоровцов, М.А. Коротєєв, В.О. Прасол // Економіка АПК. – 2001. – №9. – С. 113-119.
2. Статистичний портал [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrcensus.gov.ua.

*С. В. Капелюх, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Н. Ю. Олійник, к.пед.н., доцент

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСОБІВ ВПЛИВУ В ПРОЦЕСІ ПЕДАГОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ

Дослідженнями було встановлено, що без постійного інформаційного контакту неможливий повноцінний розвиток людини та моральне функціонування соціальних груп та суспільства в цілому. Відповідно людина не може уникнути і таємної маніпуляції на протязі усього життя. Маніпулювання особистістю, використання різноманітних засобів впливу на неї, являє собою досить розповсюджене явище.

Різні аспекти впливу та маніпулятивної поведінки, розглядали зарубіжні і вітчизняні вчені (Е. Берн, С. Братченко, Г. Грачев, Є. Доценко, А. Елліс, Т. Кабаченко, С. Кара-Мурза, Г. Ковальов, О. Коннор, Д. Мартін, І. Мельник, В. Панкратов, Дж. Рудінов, О. Сидоренко, В. Татенко, Е. Фромм, Г. Шиллер, та інші.) Вивченню маніпуляцій у педагогічному спілкуванні присвячені дослідження С. Братченка, Л. Рюмшиної, Е. Шостром, Е. Щеглової та інших науковців.

Сучасні українські дослідники Р. Гаріфулін, Є. Доценко, В. Панкратов, В. Шейнов науково обґрунтували окремі аспекти психологічного впливу та маніпулювання. Однак не дивлячись на значний інтерес з боку дослідників до цієї проблеми і відповідні успіхи в цій сфері, проблема психологічного впливу, залишаючись однією з основних, є найменш розробленою проблемою в психології.

Маніпулювання у спілкуванні характеризується через психологічний вплив, що являє собою зміну особистісних характеристик, норм, цінностей суспільної думки чи настрою через використання психологічних і соціально-психологічних закономірностей [1, с.136].

Вплив на людину характеризується такими трьома ***стратегіями***:

- 1) імперативна стратегія. Основними функціями даної стратегії є функції контролю поведінки і установок людини, їх підкріплення і спрямування в пот-

рібне русло, а також функція примусу по відношенню до об'єкта впливу. Призводить найчастіше до зовнішнього короточасного підпорядкування з боку об'єкта впливу що не задіє його психіку;

- 2) маніпулятивна стратегія. Даний підхід передбачає врахування особистості співрозмовника (як правило, правопорушника), його активності та індивідуальності;
- 3) розвивальна стратегія. Психологічним умовою реалізації такої стратегії впливу є діалог. Основними нормативами і принципами організації його є: емоційна і особистісна розкриття партнерів по спілкуванню, психологічний настрій на актуальні стану один одного, довірливість.

Зауважимо, що надання ефективного психологічного впливу (незалежно від обраної стратегії), тобто впливу, здатного привести до бажаного результату, передбачає наступні послідовні етапи: увагу; інтерес; бажання; активність.

Таким чином, для досягнення своєї мети впливу, потрібно спочатку привернути увагу об'єкта, потім зацікавити його, після чого актуалізувати бажання в скоєнні потрібних для вас дій, що в свою чергу, має реалізовуватись у відповідній діяльності об'єкта.

Отже, характеризуючи психологічний вплив, його можна поділити на два види:

- неконструктивний, коли суб'єкт прагне уподібнювати почуття, дії, наміри іншого суб'єкта а саме своїм планам, задумам, цілям, діям.
- конструктивний, уподібнення партнерів один одному за взаємної згоди.

Тому, маніпулювання, як спосіб психологічного впливу, націлений на зміну напрямки активності інших людей, здійснюваний настільки майстерно, що залишається непоміченим ними. Маніпулювання в той же час – це такий спосіб застосування влади, при якій володіє нею впливає на поведінку інших, не пояснюючи їм, чого він від них очікує. Відповідно маніпуляція свідомістю характеризується, як своєрідне панування над духовним станом людей, управління шляхом нав'язування людям ідей, установок, мотивів, стереотипів поведінки, вигідних суб'єкту впливу [2, с.365].

Дослідники вважають маніпулювання злом і основним лихом сучасної людини, останнім часом з'являється все більше прихильників. Е.Л. Доценко, наприклад, бачить руйнівний ефект маніпуляції в розчепленні особистості адресата, її невротизації, підвищенні «роботоподібності», податливості до зовнішнього впливу. Засоби маніпулятивної дії науковець групує відповідно до основних ознак маніпуляції:

1. Прихований характер маніпулятивного впливу забезпечується багатовекторністю впливу – вирішенням відразу декількох задач. Наприклад, відвернення уваги адресата, утримання уваги на необхідному рівні, зниження критичності адресата, підвищення власного рангу в його очах, ізоляція адресата від інших людей тощо.
2. Для чинення психологічного тиску використовується адекватні цілям прийом: перехоплення ініціативи, введення своєї теми, скорочення часу ухвалення рішення, рекламування себе або натяк на широкі зв'язки і можливості, апеляція до присутніх.
3. Проникнення в психічну сферу адресата відбувається через психічний автоматизм – структурно-динамічне утворення, актуалізація якого з високою вірогідністю приводить до стандартного результату, будь то мотиваційна напруга (прагнення до успіху, грошей, слави, сексуального задоволення) або певна дія. «Струнами душі» може виявитися будь-який значущий мотив: переживання через невисокий зріст, повнота, хвороби, гордість об'єкту впливу за власне походження, нетерпимість до певного типу людей, цікавість, хобі тощо. Граючи на різних інтересах і потребах адресата і одночасно на його побоюваннях, несвободі або нерозторопності, маніпулятор може досить тривалий час утримувати адресата в межах своїх можливостей і впливати на нього.
4. Експлуатація особистісних якостей адресата з метою імітації процесу ухвалення рішення ним самим. Перший крок – створення (або актуалізація) стану конкуренції мотивів. Актуалізувати можна лише те, що вже є у внутрішньому світі людини, потрібно лише дістати доступ до того або іншого потягу чи бажання людини. Як тільки доступ буде отриманий, потяг буде актуалізований, розбуджена енергія почне діяти без зовнішньої підтримки. Другий крок – зміна спонукальної сили конкуруючих мотивів (зміна цінно-

сті одного з них, зміна ціни досягнення, управління оцінкою вірогідності досягнення цілей тощо).

Щодо механізмів маніпулятивної дії слід зазначити, що вони однакові при будь-якому психологічному впливові – це, в першу чергу, психічні автоматизми і мотиваційне забезпечення. Будь-які засоби психологічного впливу, включаючи маніпулятивний, – це докладання зусиль з боку відправника впливу. З погляду технології нічого більшого зробити не можна, далі енергія впливу повинна працювати сама – від маніпулятора її проходження вже не залежить.

Відносно позитивного розвиваючого впливу спостерігається те ж саме. Можна дати людині імпульс до зміни, але не можна провести цю зміну (її творцем є тільки сама людина). Так само людина не може прожити ні хвилини чужого життя. На додаток відмітимо, що чим більшою кількістю стереотипів обтяжена свідомість людини, тим легше маніпулятору досягти своєї мети, оскільки він грає на несвободі особи.

Кінцева спрямованість маніпулятивної дії диктується прагненням маніпулятора перекласти відповідальність за скоєне на свою жертву. Саме це обставина і визначає негативне ставлення до маніпуляції, унаслідок наявності в ній руйнівного початку. Звідси випливає необхідність уміти розпізнавати маніпуляцію і захищатися від неї.

Проведене дослідження дає підстави стверджувати, що психологічний вплив та маніпулювання насправді мають місце у стосунках суб'єктів навчального процесу, між собою вони відрізняються своєю специфікою і суттєво впливають на педагогічний процес створюючи особливий морально-психологічний клімат в навчальному закладі. Таким чином, маніпуляція посідає особливе місце серед соціально-психологічних механізмів управління навчальною діяльністю і є важливою його складовою.

Список використаних джерел:

1. Філоненко М.М. Психологія спілкування : підручник / М.М. Філоненко – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 224 с.
2. Крисько В.Г. Секрети психологічної війни / В.Г. Крисько – Мн. : Харвест, 1999. – 448 с.

*Д. О. Кушнір, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Н. Ю. Олійник, к.пед.н., доцент

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Конфлікт як соціальна дія, без сумніву, відомий яскраво забарвлений негативний ефект. В організаціях України конфлікти трапляються відчутно частіше, ніж на Заході. В сучасній Україні серед багатьох причин виникнення конфліктних ситуацій на першому місці – *непідготовленість керівників, їх низька комунікативна компетентність*.

У більшості американських, європейських, японських організаціях керівники щорічно проходять 2-3 тижневу перепідготовку з тренінговими заняттями, спрямованими на підвищення комунікативної компетентності і підвищення рівня обізнаності щодо розв'язання трудових конфліктів. У нашій країні, на жаль, дана практика відсутня, тому і маємо таку статистичну картину.

Управління конфліктами є однією з основних напрямів вивчення конфліктології, так як вивчає саме середовище виникнення та розвитку конфлікту. Розгляд проблеми, пов'язаної з управлінням конфліктами та недопущенням негативних наслідків їх впливу досліджується у працях Л.М. Герасіної, Н.В. Грішиної, Т.В. Дуткевич, Л.М. Ємельяненко, М.І. Панова, М.В. Примуш та інших науковців. Автори визначають різні аспекти конфліктів та конфліктних ситуацій, а саме: конфлікти, що виникають під час ведення переговорів, психологічні аспекти конфліктів в управлінській діяльності, теоретичні засади управління конфліктами тощо.

Зазначимо, що конфлікт – це гостре зіткнення протилежних по своїй сутті позицій, поглядів тощо. Він виконує і важливу позитивну функцію: служить виразу незадоволеності або протесту, інформуванню конфліктуючих сторін про їх інтереси і потреби. За певних ситуацій, коли негативні взаємостосунки між людьми контрольовані, і принаймні одна із сторін відстоює не тільки

особисті, але й організаційні інтереси в цілому, конфлікти допомагають працівникам об'єднатись, мобілізувати волю, розум на вирішення принципово важливих питань, оптимізувати соціально-психологічний клімат у колективі.

Правильне розв'язання як конструктивного так і деструктивного конфлікту веде до усунення його причин, а отже і до вдосконалення виробництва.

Різноманітність конфліктних явищ у взаємовідносинах людей обумовлює багатоваріантність у психологічному трактуванні їх причин, а відтак і різні концептуальні підходи до їх розв'язання. Основними серед них є:

1. *Мотиваційний*, де головною метою вважається усунення розбіжності в цілях, мотивах, цінностях учасників, формування орієнтації на організацію і співпрацю. Конфліктуючі сторони необхідно переконати у тому, що краще діяти разом, ніж поодиночі.
2. *Когнітивний*. Основна мета: створити спільну інформаційну основу, знайти спільну точку зору, пізнати себе як працівника даної організації. Конфліктуючі повинні усвідомити: «Ми всі прагнемо одного».
3. *Діяльнісний*. Метою є організація співпраці з правильним і чітким розподілом функцій, вимог до працівників, ефективна взаємодія та управління організацією.

Існує декілька ефективних способів управління конфліктними ситуаціями в умовах організації. Їх можна розділити на дві категорії: структурні та міжособистісні. Управляти конфліктною ситуацією теоретично може будь-який учасник, але практично такою можливістю володіють не всі, переважно це керівник або начальник.

Суб'єкту управління не слід вважати причиною конфлікту просту відмінність у характерах людей. Звичайно, ця відмінність може виявитися причиною конфлікту в якомусь конкретному випадку, але вона – лише один із чинників, які можуть викликати непорозуміння. Слід розпочати з аналізу фактичних причин, а потім використовувати відповідну методику управління конфліктами.

Чотири структурні вирішення конфлікту це:

- роз'яснення вимог – один із кращих методів управління, що запобігають дисфункціональному конфлікту, роз'яснення того, які результати очіку-

ються від кожного із співробітників. Тут слід згадати такі параметри, як рівень результатів, який необхідно досягти, хто надає і хто отримує різну інформацію, систему повноважень і відповідальності, а також чітко визначені політику, процедури і правила організації. Причому керівник з'ясовує всі ці питання для себе, а з тим, щоб його підлеглі добре усвідомили, чого чекають від них у кожній ситуації;

- використання координаційних та інтеграційних механізмів – це вживання координаційного механізму, тобто ланцюгу команд. Встановлення ієрархії повноважень упорядковує взаємодію людей, ухвалення рішень та інформаційні потоки всередині організації;
- постановка загально організаційних комплексних цілей – ще один структурний метод управління конфліктами, що вимагає спільних зусиль двох або більше співробітників, груп або відділів. Ідеєю є направити зусилля всіх учасників на досягнення спільної мети;
- використання системи винагород – винагороди можна використовувати як метод управління, роблячи вплив на поведінку людей, щоб уникнути дисфункціональних наслідків. Люди, які роблять свій внесок у досягнення загально організаційних комплексних цілей, допомагають іншим працівникам і прагнуть підійти до вирішення проблем комплексно, повинні винагороджуватися подякою, премією, визнанням або підвищенням по службі.

Як було вище відзначено, навіть в організаціях з ефективним управлінням конфлікти не можна усунути, але ними можна управляти так, щоб максимально збільшити загальний вигаш для конфліктуючих сторін. Розглянемо варіанти управління конфліктними ситуаціями:

- *запобігання* конфлікту полягає у: усуненні реального предмету конфлікту; залученні арбітром незацікавлених авторитетних осіб за умови готовності учасників прийняти і виконати його рішення; зробити так, щоб один із конфліктуючих відмовився від предмету конфлікту на користь іншого;
- *придушення* конфлікту. Застосовується щодо конфліктів у необоротно деструктивній фазі і до безпредметних конфліктів. Передбачає такі дії як: ці-

леспрямовано і послідовно скоротити кількість конфліктуючих; розробити схему правил, норм, розпоряджень, що впорядковують взаємостосунки між потенційно конфліктними між собою людьми;

- *відстрочення*. Це тимчасові заходи, що допомагають лише послабити конфлікт з тим, щоб пізніше, коли дозріють умови, добитися його подолання.

Отже, конфлікти в трудових колективах надзвичайно поширене явище, яке потребує правильного підходу до визначення його суті та розумного управління конфліктною ситуацією. Це можливо лише за умови комунікативної і професійної компетентності керівництва організації.

Список використаних джерел:

1. Управління конфліктами : навч. посіб. / Г.В. Жаворонкова, О.М. Скібіцький, Т.В. Сіващенко, О.І. Туз. – К. : Кондор, 2010. – 172 с.
2. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода / А.Т. Ішмуратов. – К. : Наукова думка, 2010. – 192 с.
3. Ложкін Г. Психологія конфлікту. Теорія та сучасна практика / Г. Ложкін. – К. : ТОВ «Професіонал», 2007. – 218 с.

УДК 331.56

*Т. Ліщук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: О. В. Рарок, к. е. н, старший викладач

СТАН І МОЖЛИВІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗНИЖЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

Структурні зрушення які відбуваються на сучасному етапі розвитку національної економіки призводять до суттєвих негативних змін на ринку праці. Проблема підвищення рівня безробіття потребує негайного вирішення через розробку і вдосконалення механізмів державного регулювання обсягів незайнятого населення та використання робочої сили з урахуванням особливостей її розподілу та сучасної кон'юнктури ринку праці.

Безробіття як соціально-економічне явище завжди було об'єктом пильної уваги політиків та громадськості, адже високий рівень благополуччя населення – це визначальна ознака суспільства, основа могутності країни.

Представники різних напрямів економічної думки вважають безробіття центральною проблемою сучасного суспільства, оскільки воно є невід'ємною складовою ринкової економіки. Ринкова економіка неможлива без існування ринку праці, основним результатом функціонування якого є формування визначеного рівня і структури зайнятості населення і безробіття.

Оскільки безробіття негативно позначається на економічній стабільності країни та веде за собою цілий ряд негативних наслідків, на сьогоднішній день актуальним є пошук шляхів подолання та методів регулювання цього явища. Ця проблема стосується не тільки України, а й усіх країн світу навіть високо розвинутих.

До наукової розробки теоретичних та прикладних проблем розвитку національного ринку праці, регулювання зайнятості населення внесок зробили вітчизняні вчені О. Амосов, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Васильченко, В. Гриньова, М. Долішній, С. Злупко, М. Кім, А. Колот, Ю. Краснов, Г. Купалова, Е. Лібанова, Г. Мостовий, В. Онікієнко, В. Онищенко, Н. Павловська, І. Петрова, В. Петюх, М. Шаленко, В. Шамота, Л. Шевченко, О. Карпучно, І. Колесник, І. Філіпенко.

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення державної політики зайнятості. Продуктивна зайнятість реалізується в процесі здійснення трудових відносин між працівником і роботодавцем. Громадянам належить виключне право вільно обирати види діяльності, не заборонені законодавством, у тому числі не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється, якщо інше не передбачено законом.

Відносини у сфері зайнятості регулюються Конституцією України, Законом України "Про зайнятість населення", Законом України "Про загальноо-

бов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", іншими нормативно-правовими актами [1, с.112].

Державна політика регулювання зайнятості передбачає спеціальні заходи, що дозволяють добиватися усунення диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, а також запобігти загостренню проблем зайнятості – це: проведення збалансованої інвестиційної і податкової політики, розвиток малих підприємств, напрям капітальних вкладень як в галузі, що перспективно розвиваються, так і у галузі традиційної зайнятості, введення системи стимулювання розвитку підприємництва малого і середнього бізнесу, індивідуальної трудової діяльності, регулювання пропозиції і підвищення якості робочої сили шляхом її профпідготовки, перепідготовки, перекваліфікації, переміщення, забезпечення соціальної захищеності і матеріальної підтримки тим, хто залишився без роботи [3, 1].

Сучасний механізм регулювання безробіття є досить складний, органічно поєднує ринковий механізм саморегулювання економічних процесів і систему заходів державного сприяння зайнятості.

Механізм регулювання зайнятості населення включає сукупність правових, адміністративних та економічних важелів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта для досягнення цілей, визначених державними програмами зайнятості.

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва [2, с.36].

Протягом січня-лютого 2017 року (у порівнянні з відповідним періодом 2016 року) досягнуто позитивної динаміки результатів роботи державної служби зайнятості. Зокрема, кількість безробітних станом на 1 березня 2017 року,

у порівнянні з відповідною датою 2016 року, зменшилася на 14% та становила 439 тис. осіб, 2 з них: 37% мають право на додаткові гарантії соціального захисту (161,2 тис. осіб), зокрема 6% становили учасники АТО (25,9 тис. осіб). Станом на 1 березня 2017 року допомогу по безробіттю отримували 365 тис. осіб, що на 12% менше, ніж на відповідну дату 2016 року.

Стабільно високою є частка безробітних з вищою освітою. Так, 41% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 38% – професійно-технічну, кожен п'ятий – загальну середню освіту.

Завдяки зростанню кількості вакансій та скороченню кількості зареєстрованих безробітних, суттєво знизився дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці. Станом на 1 березня 2017 року на одне вільне робоче місце претендувало 8 безробітних (станом на відповідну дату 2016 року – 13 осіб) [4, 3].

Незважаючи на досягнутий рівень результатів роботи державної служби зайнятості зменшення рівня безробіття на 14% у порівнянні з 2016 роком. На сучасному етапі економіка країни знаходиться в плачевному стані. З метою запобігання негативним наслідкам збройної агресії Російської Федерації, окупації та анексії частини території України, проявам збройного насильства та порушенням прав людини значна частина населення Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, а також окремих районів Донецької та Луганської областей змушена залишати місця свого постійного проживання, що призвело до істотної внутрішньої міграції та значної кількості внутрішньо переміщених осіб. Така ситуація загрожує стрімким підвищенням рівня безробіття та бідності населення. Розв'язання зазначеної проблеми потребує невідкладного визначення способів здійснення державної політики зайнятості з метою залучення внутрішньо переміщених осіб до економічної діяльності.

З метою сприяння забезпеченню зайнятості та зниженню рівня безробіття серед внутрішньо переміщених осіб державна політика зайнятості спрямовується на виконання пріоритетних завдань за такими основними напрямками:

- створення економічних та соціальних передумов для розвитку регіонів із залученням трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб;

- вивчення та задоволення першочергових потреб внутрішньо переміщених осіб у матеріальних, житлових, побутових та інших ресурсах, об'єктах інфраструктури;
- удосконалення нормативно-правової бази, спрямоване на підвищення мобільності робочої сили та зайнятості внутрішньо переміщених осіб, а також забезпечення їх соціального захисту від безробіття;
- створення нових робочих місць для працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, розширення співпраці з роботодавцями, які забезпечують зайнятість зазначених осіб, волонтерськими та громадськими організаціями;
- збільшення обсягу охоплення професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації внутрішньо переміщених осіб з відповідним матеріально-технічним, навчально-методичним і кадровим забезпеченням.

Наша країна переживає нелегкі часи не лише на економічному але й соціальному рівнях. Є безліч закордонних програм які допомогли б вийти країні з кризи, але поки не закінчиться збройна агресія на Сході жодна з них не буде працювати.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про зайнятість населення» № 804-ХІІ (804-12) від 01.03.91 зі змінами та доповненнями.
2. Кочура І. Продуктивна зайнятість у контексті забезпечення людського розвитку і економічного зростання / І. Кочура // Україна: аспекти праці. – 2015. – №6. – С. 36
3. На ринку праці – шок [Електронний ресурс] // День. – 08.12.2009. – № 222. – Режим доступу: <http://www.day.kiev.ua/288763/>.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

*А. І. Мельник, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Н. Ю. Олійник, к.пед.н., доцент

КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО: ОСОБЛИВОСТІ ТА ВІДМІННОСТІ

Модернізація економіки, удосконалення підприємницької діяльності, розвиток нових методів організації управління, посилення приватної діяльності неможливе без ефективної управлінської діяльності. Це все досягається завдяки основним категоріям менеджменту – лідерству і керівництву. Уміння керівника створити психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою працівників, вміння вислухати, спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації – все це дія і знання певного стилю керівництва. Проте окрім того, щоб бути керівником, особа яка займає дану посаду, повинна мати лідерські здібності. На сьогодні проблема лідерства і керівництва посідає помітне місце серед актуальних проблем нашої держави. Як відомо, стабільність, порядок, розв'язання конфліктів – це все те з чим ми стикаємось щодня і чого хочемо досягти, але незнання і невміння застосувати лідерські та керівні якості призводить до хаосу, суперечностей й розбіжностей. Слід сказати, що керівництво це те лідерство яке є також одним із перспективних шляхів виходу із кризової ситуації нашої держави.

Починаючи з 30-х років минулого століття, в менеджменті ведеться вивчення понять «лідерство» та «керівництво». На сьогодні по даній проблематиці накопичений великий емпіричний матеріал, наведено багато теорій та запропоновано декілька моделей. Важливий внесок в розгляд даних понять здійснили такі автори, як Р. Блейк, Д. Моутон, М. Виноградський, В. Сакович, Р. Такер, Л. Федулова, В. Терещенко та інші. Актуальність розглянутої теми полягає в необхідності розширити галузь сучасних досліджень у сфері лідерства та керівництва, підняти рівень професіоналізму та ефективності сучасних керівників. Сьогодні керівник повинен бути лідером і вміти управляти думкою колективу. Саме до цієї проблематики в 70-х роках зріс інтерес таких науковців – дослідників, як О. Кузьмін, О. Саврук, А. Ліманського, І. Лук'яника тощо.

На основі узагальнення наукових підходів метою нашого дослідження є визначення розмежування між поняттями керівник та лідер, визначити їхні функціональні відмінності.

Керівник і лідер. У звичайному, повсякденному розумінні чітке розмежування між двома цими поняттями відсутнє. Однак керівник не завжди володіє лідерськими якостями, а визнаного лідера колектив може так ніколи і не побачити в кріслі керівника. Якщо в одній людині поєднані обидві якості, робота підлеглого йому колективу може бути дуже ефективною.

Роль керівника в організації є багатоплановою. Він наділений правом вирішувати, впливати на підлеглих, що передбачає певний тип стосунків з іншими людьми. Особистісний авторитет керівника і офіційні повноваження є підґрунтям, на якому формується його реальний вплив на діяльність організації, зокрема й управлінську систему загалом.

Завдання його полягає у визначенні цілей спільної діяльності, які фіксують напрям розвитку організації, тобто задають образ кінцевого стану, до якого повинна дійти вона через певний проміжок часу. У визначенні таких цілей, структуруванні діяльності й відносин у спільності під час розв'язання нею різноманітних завдань, у впливі на персонал полягають сенс і сутність процесу керівництва[1].

З феноменом керівництва пов'язаний феномен лідерства у групі (організації). Вони іноді бувають тотожними, а часом породжують у своїй взаємодії протистояння і конфлікти.

Лідерство (англ. leader – провідник, ведучий, керівник) виявляється у вмінні пробудити у співробітників мрію, до якої вони прагнуть наблизитися, «вдихнути» в них необхідну для цього енергію.

В основі даного процесу лежить здатність лідерів притягувати до себе людей, несвідомо викликати почуття захоплення і любові.

Невід'ємною властивістю лідера є наявність наслідувача.

Цей процес значною мірою детермінований панівними у суспільстві соціальними відносинами. Його характеризують відносини домінування і підкорення,

впливу і наслідування в системі міжособистісних відносин у групі. Лідерство спрямоване на пробудження в членів групи мрії, до якої вони прямуватимуть, на снаження їх необхідною для цього енергією. Ефективність його залежить від наявності у соціальній групі визнаного всіма, авторитетного лідера [2].

Лідер і керівник мають справу з однорідним типом проблем. В психологічних характеристиках їх діяльності є багато спільних рис. Однак лідер наділений найбільшим ціннісним потенціалом індивід, який має провідний вплив у групі, за яким група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях. Керівник – особа офіційна. Як правило, він призначається на посаду вищестоящої, контролюючої організацією і несе відповідальність за роботу своїх підлеглих [3].

Для керівника члени колективу – працівники, гвинтики, обов'язок яких чітко і в строк виконати отримане завдання. Емоційна складова у відносинах керівник-колектив зводиться до мінімуму. Він – начальник, який не зацікавлений у встановленні добрих відносин з людьми складними або некоммунікбельними. А вони цілком можуть бути присутніми серед його підлеглих. Спілкування відбувається за принципом: «доручили – виконай, більше від тебе нічого не потрібно».

Для лідера члени колективу – колеги. Він добре знає сильні і слабкі сторони кожного, його бажання і потреби, вміє з кожним налагодити нормальні відносини і будує їх на повазі. Однак здатний, а деколи навіть схильний маніпулювати колегами, використовуючи їх емоції і шанобливе ставлення до себе. Лідер може викликати у товаришів по службі суперечливі почуття – від любові до ненависті [4].

Керівник отримує повагу підлеглих спочатку як додаток до місця, займаному на службовій драбині. Лідера поважають за його особисті якості, хоча він цього і не вимагає.

Керівник намагається використовувати в роботі старі, перевірені методи і накопичений досвід. Для досягнення мети, як правило, використовується «метод батога і пряника», тобто система покарань і заохочень. Перше зазвичай превалує. Лідер відкритий для сприйняття нового, готовий піти на ризик і нести відповідальність за прийняте рішення. Він здатний надихати людей особи-

стим прикладом і намагається від кожного домогтися максимального внеску в загальну справу.

Керівник і лідер групи можуть підтримувати один одного, і це буде сприяти збільшенню ефективності роботи колективу. Але можуть і конфліктувати. У цьому випадку членам їх колективу можна тільки поспівчувати[5].

Зарубіжні вчені виділяють такі розбіжності між лідером і керівником:

- керівник звичайно призначається офіційно, а лідер висувається стихійно;
- керівникові надаються законом певні права й обов'язки, а лідер може їх не мати;
- керівник наділений певною системою офіційно встановлених санкцій, використовуючи які він може впливати на підлеглих, а лідеру ці санкції не надані;
- керівник представляє свою групу в зовнішній сфері стосунків, а лідер у сфері своєї активності обмежений в основному внутрішньо-груповими стосунками;
- керівник, на відміну від лідера, несе відповідальність перед законом за стан справ у групі;
- висунення лідера в більшій мірі залежить від настрою групи, в той час як керівництво – явище стабільне;
- сфері дій лідера – в основному мала група; поле діяльності керівника ширше, оскільки він представляє трудовий колектив в більш широкій соціальній системі [6].

Виходячи із відмінностей між керівником і лідером, у групі можуть виникнути такі ситуації, які накладають значний відбиток на гармонізацію життя і діяльності групи.

Проблеми, які стоять сьогодні перед підприємствами, організаціями нашої держави безпосередньо пов'язані з питаннями лідерства та керівництва. Проблеми, пов'язані з ефективним управлінням та раціональним використанням влади також вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва. Розглянувши та проаналізувавши основні категорії менеджменту, було доведено їх важливість, визначено їхні відмінні риси.

«Лідерство», як тип управлінських стосунків, відрізняється від поняття «керівництво». Керівництво та лідерство є двома відмінними, але взаємо-

пов'язаними елементами, які є притаманними кожному підприємству та організації. Отож, на сьогодні дана тематика є проблематичною та актуальною і досі вивчається багатьма дослідниками – науковцями.

Список використаних джерел:

1. Геллгірел Л. Організаційна поведінка : [підручник] / Д. Геллгірел, Д.В. Слокум-молодший, Р.В. Вудмен, Н.С. Брейнінг ; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2001. – 727 с.
2. Робінс С.П. Основи менеджменту : [підручник] / С.П. Робінс, Д.А. ДеЧенцо ; пер. з англ. А. Олійник, М. Корчинська, Р. Ткачук. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. – 672 с.
3. Савчук Л.М. Організаційна поведінка : [навч.-метод. посіб.] / Л.М. Савчук, Н.Ю. Бутенко, А.М. Власова [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2001. – 250 с.
4. Кулініч І.О. Психологія управління : [підручник] / І.О. Кулініч. – К. : Знання, 2011. – 416 с.
5. Савельєва В.С. Організаційна поведінка : [навч. посіб.] / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов, В.М. Вакуленко. – К. : Центр уч. л-ри, 2012. – 238 с.
6. Осовська Г.В. Основи менеджменту : [навч. посіб.] / Г.В. Осовська. – Житомир : ЖІТІ, 1998. – 600 с.

УДК 330.59(477)

*О. М. Москаль, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: І. А. Андрейцева, к.е.н., доцент

РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ: СТАН Й ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

Постановка проблеми. Прагнення України до зближення з Європою, входження у Європейський Союз та у число розвинених країн неможливе без суттєвого покращення рівня життя населення, яке потребує вирішення ряду економічних та соціальних проблем. Рівень життя населення протягом тривалого часу залишається однією з основних соціально-економічних категорій,

що не тільки характеризує матеріальний добробут окремої людини, а й визначає узагальнений результат діяльності економіки країни за певний період.

Актуальність теми визначається в першу чергу низьким рівнем життя значної частини українського населення. Нині людина повинна мати відповідний рівень доходів, освітньо-професійний потенціал, належні умови проживання, культурний розвиток, соціальні права та гарантії. Тому на сьогодні головним завданням соціальної політики уряду України є забезпечення належного і підвищення наявного рівня життя населення нашої держави. Розв'язок проблеми і рівень її наукової розробки зумовлює гостру необхідність у подальших дослідженнях у цьому напрямі.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення проблеми. Рівень життя є складним соціально-економічним явищем, яке вже декілька століть привертає до себе увагу вітчизняних та закордонних вчених: І.М. Бабака, Н.П. Борецької, А.Г. Гвелесіані, В.М. Гейця, О.А. Грішнової, Е.М. Лібанової, О.Ф. Новікової, О.І. Амоші, В.П. Антонюк, І.В. Качалової, Н.С. Власенко, В.О. Мандибури, І.М. Миценка, М.М. Руженського, В.М. Новікова, Н.М. Холода, Л.С. Шевченко. Вони досліджували тенденції та специфіку рівня життя в Україні й обґрунтовували напрями його покращення. Проте існують і розбіжності науковців у підходах до вирішення цього питання.

Метою статті є аналіз й оцінка сучасного стану рівня життя населення та розробка практичних рекомендацій щодо його підвищення.

Виклад основного матеріалу. Рівень життя населення – це соціально-економічна категорія, яка характеризує можливості суспільства щодо забезпечення життя, діяльності та всебічного розвитку. Він виражається сукупністю суспільних відносин і умов, що характеризують життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток людей, їх свободу та правову захищеність.

Для аналізу й оцінки життєвого рівня населення використовують різні показники, зокрема: обсяг валового внутрішнього продукту, національного і реального доходу на душу населення, обсяг послуг на душу населення, середній рівень заробітної плати, забезпеченість житлом та інші. Окрім того, життєвий рівень на-

селення країни характеризують показники середньої тривалості життя, народжуваності і смертності населення. Отже, стан і розвиток суспільства визначається значною кількістю показників та складом його населення, трудовими можливостями, рівнем та якістю життя, соціальною захищеністю. Показники кількості, складу, динаміки населення, рівня його життя дають змогу судити про можливість соціально-економічного розвитку країни, його тенденціях, вказують органам державної влади на заходи, які необхідно вжити для розвитку народонаселення.

За сучасних умов, Україна переживає складний період розвитку державності, що відбивається на її населенні. Починаючи з 1993 року, чисельність постійного населення країни зменшується приблизно на 300-400 тис. осіб щорічно. Станом на 1 лютого 2017 р. чисельність постійного населення становила 42558328 млн. осіб [4]. Прогноз Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України, до 2050 року чисельність населення України може скоротитися до 35 млн. осіб. Це скорочення зумовлене великою кількістю факторів, серед яких економічна криза, зміна типу і режиму відтворення (переважання смертності над народжуваністю людей), негативні тенденції у міграційних процесах, екологія та ін. [1].

Кількість народжених в Україні у 2017 році становила 52,5% від кількості померлих. За рівнем смертності Україна посіла 2 місце в світі [2]. Цей показник досягнув рівня 14,46 смертей на 1000 осіб, що є найгіршим показником у світі після Лесото (14,88). Певна частина смертей, які складають невтішну статистику, відноситься до категорії «смертності, якої можна уникнути», а отже може бути скорочена завдяки змінам у державній політиці у певних сферах.

Зниження рівня життя основної маси населення України супроводжується зростанням безробіття. Згідно даних Державної служби статистики кількість зареєстрованих безробітних станом на 1 лютого 2017 р. складає 439,3 тис. осіб [4]. Проте незареєстроване безробіття в багато разів перевищує офіційні показники і сягає сьогодні майже п'ятої частини економічно активного населення. Через неефективну систему соціального захисту ця група взагалі немає засобів існування.

Найбільш загальним економічним показником рівня життя є ВВП на душу населення. Саме цей показник означає загальну кількість товарів та послуг, що, з одного боку, придбані для кінцевого споживання, а з іншого – становлять суму доходів усіх суб'єктів національної економіки.

За показником ВВП на душу населення, Україна на третьому місці серед найбідніших країн Європи та випереджає лише Молдову й Албанію, хоча ми спостерігаємо тенденцію до його зростання.

Розмір мінімальної заробітної плати у 2017 р. досягнув та перевищив розмір прожиткового мінімуму. Мінімальна заробітна плата становить 3200 грн., у той час як розмір прожиткового мінімуму 1544 грн. [5]. Проте важливо своєчасно отримати заробітну плату. Станом на 1 лютого 2017 року заборгованість по виплаті заробітної плати в Україні склала 1 млрд. 907,6 млн. грн. [6].

Однією з головних фізіологічних потреб людини є підтримання життєдіяльності її організму, яке досягається за рахунок харчування. Традиційно в Україні має місце надлишкове споживання хліба, картоплі та цукру, при тому, що фактично українці споживають менше половини від науково обґрунтованого раціону фруктів та ягід, 71% від цього раціону м'яса та м'ясопродуктів

Причинами зниження рівня життя населення в Україні, в першу чергу рівня доходів, є:

- знецінення національної валюти;
- втрата заощаджень через кризу у банківській системі України або їх істотне знецінення;
- збільшення комунальних платежів, здорожчання всіх без винятку товарів і послуг, як імпортного, так і вітчизняного виробництва;
- відсутність адекватної індексації доходів;
- введення оподаткування і обмеження розміру пенсій;
- введення оподаткування на нерухомість і заощадження;
- збройний конфлікт на сході країни. У зв'язку з останнім слід окремо виділити таку категорію громадян, як вимушені переселенці, для яких питання зниження рівня життя стоїть надзвичайно гостро.

Для підвищення рівня життя населення доцільно провести такі заходи:

- реформувати систему соціального забезпечення населення таким чином, щоб вона не породжувала зрівнялівки і утриманських настроїв під час розподілу та споживання життєвих благ, посилювала мотивацію праці;

- формування ефективної системи адресної соціальної допомоги населенню;
- для подолання бідності створити працездатним верствам населення умови для самостійного розв'язання проблем підвищення власного добробуту, що можливо внаслідок забезпечення продуктивної зайнятості, збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, запобігання безробіттю, а також створення умов для розвитку самозайнятості населення та підприємницької ініціативи, поширення вторинної зайнятості працездатного населення;
- поступово наблизити основні соціальні стандарти та гарантії до прожиткового мінімуму;
- забезпечити своєчасну виплату заробітної плати та не допускати виникнення заборгованості з її виплати;
- легалізувати всі трудові доходи громадян шляхом зменшення оподаткування фонду оплати праці та заміни системи оподаткування доходів громадян на таку, що стимулюватиме їх зростання;
- запровадити систему медичного страхування, що сприятиме підвищенню якості медичного обслуговування населення;
- забезпечити розвиток системи соціального страхування, здійснення пенсійної реформи на принципах справедливості, розвиток недержавного пенсійного страхування;
- розробити соціально-економічну програму змін, яка буде спрямована на забезпечення гідних умов для формування висококваліфікованого трудового потенціалу країни та його повної реалізації;
- забезпечувати адекватну, прямо пропорційну залежність результатів трудової діяльності;
- здійснювати соціально-економічний захист населення через розподіл та перерозподіл ВВП на засадах соціальної справедливості шляхом встановлення обґрунтованих соціально-економічних стандартів, які відповідають рівню життя європейської спільноти.

Отже, підвищення рівня життя населення є головною метою будь-якого прогресивного суспільства. Держава зобов'язана створювати сприятливі умови

для довгого, безпечного, здорового і благополучного життя людей, забезпечуючи економічне зростання і соціальну стабільність суспільства [3].

Висновки. Отже, рівень життя – це комплексна соціально-економічна категорія, яка означає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб. Це є одна з найважливіших характеристик соціально-економічної системи.

Добробут суспільства визначається рівнем добробуту кожного громадянина. Сьогодні більшість українських громадян почувають себе приниженими через надзвичайну бідність і неможливість забезпечити собі й своїй сім'ї нормальні умови життя. Це суттєво гальмує процеси соціальної трансформації українського суспільства, створення середнього класу, котрий у розвинених країнах є гарантом соціально-політичної стабільності, є головною продуктивною силою суспільства.

Рівень та якість життя населення у державі ще далекі від європейських стандартів. Показники рівня та якості життя населення України підтверджують, що державні заходи щодо поліпшення життя своїх громадян (підвищення мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, тощо) є недостатніми. Для забезпечення суттєвого підвищення ефективності усіх галузей економіки слід завершити реформування всіх сфер суспільного життя відповідно до європейських стандартів.

Список використаних джерел

1. Борейко І.П. Рівень життя населення: стан і тенденції [Електронний ресурс] / І.П. Борейко, О.Л. Голобородько. – Режим доступу: <http://library.nlu.edu.ua>.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
3. Гончарова С.Ю. Показники оцінки рівня життя населення в Україні [Електронний ресурс] / С.Ю. Гончарова, Ю.П. Радущко. – Режим доступу: http://www.business-inform.net/pdf/2012/6_0/114_117.pdf.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.org.ua>.
5. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» // Відомості Верховної Ради. – 2017. – № 3. – С. 31.
6. Мультимедійна платформа іномовлення України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua>.

*О. С. Рашкевич, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Н. Ю. Олійник, к.пед.н., доцент

ПЛАНУВАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИ ВИВЧЕННІ ШКІЛЬНОГО КУРСУ ЕКОНОМІКИ

На сучасному етапі розвитку суспільства особливо актуальним є оволодіння економічними знаннями, оскільки вони мають стати важливою складовою подальшої професійної життєдіяльності. Сьогодні актуальною є проблема методики викладання економіки в загальноосвітніх навчальних закладах. Вона заключається в тому, що у педагогів з'являються труднощі з визначенням цілей навчання та його змісту. При цьому виникають проблеми з плануванням навчальної діяльності, визначення цілей та подальшої їх реалізації.

Проблема професійної компетентності вчителя економіки висвітлена в науково-методичних дослідженнях О.В. Аксьонової, І.А. Балягіної, М.А. Богорад, Г.О. Ковальчук, І.Ф. Радіонової та інших науковців. Сучасна економічна освіта потребує підготовки вчителів нового типу, які в умовах інноваційного освітнього середовища не тільки передають на інформаційному рівні знання, а й сприяють розвитку креативності їх мислення.

Також ефективний професійний розвиток і досягнення професійної компетентності може бути здійснене за наявності достатньо високого рівня мотивації працівника. У ряді досліджень розкриті характеристики трудової діяльності й професійного розвитку, ставлення людини до праці (В.Г. Асєєв, А.І. Зеліченко, З.Б. Каверін, В.І. Ковальов, Р.Л. Кричевський, А.К. Маркова, та ін.).

Планування навчальної роботи є одним з найвідповідальніших моментів в діяльності інженера-педагога. Планування навчального процесу має на меті досягнення таких цілей [1]:

- оптимальну організацію і проведення навчально-виховного процесу;
- своєчасне і якісне виконання програми теоретичного і практичного навчання;

- створення сприятливих умов для підготовки до занять;
- забезпечення зв'язку теоретичного і практичного навчання;
- раціональне використання навчально-матеріальної бази відповідного навчального закладу.

Існує перспективне і поточне планування. Суть перспективного планування полягає у тому, що інженер-педагог заздалегідь розробляє і фіксує у відповідному документі систему уроків з предмету, що дозволяє йому добре осмислити і педагогічне обґрунтувати раціональну систему побудови занять і заздалегідь підготуватися до їх проведення. Перспективно-тематичне планування інженер-педагог виконує виходячи з вимог навчальних планів і програм, дидактичних завдань, які вирішуються у процесі навчання. У перспективно-тематичному плані відображаються педагогічні задуми по вивченню усієї теми або декількох тем: що треба зробити, щоб заняття готувалися і проводилися на високому методичному рівні.

Складання перспективно-тематичного плану можна розподілити на дві частини: розробка системи уроків і визначення для кожного з них відповідних елементів. Система уроків з навчальної теми (або з декількох тем) передбачає ознайомлення інженера-педагога з розгорнутим змістом розділів, окремих тем і підтем навчальної програми і аналіз строгої логічної послідовності їх розташування з урахуванням того, що кожний урок повинен мати своє чітко визначене місце у ряду інших елементів.

Елементом поточного планування інженера-педагога є план уроку. При його розробці треба забезпечити [2]: чіткість навчальних задач; оптимальний зміст навчального матеріалу; необхідне навчальне обладнання, яке використовується на цьому уроці; використання раціональних прийомів і методів навчання; зв'язок змісту уроку з практикою; організаційну чіткість уроку; раціональне використання навчального часу; логічну стрункість і завершеність.

У традиційній педагогіці зміст освіти визначається як сукупність систематизованих знань, умінь і навичок, поглядів і переконань, а також певний рівень розвитку пізнавальних сил і практичної підготовки, що досягається в результаті навчально-виховної роботи.

До основних компонентів змісту освіти належать:

1. Досвід пізнавальної діяльності особистості. Він охоплює систему знань про природу, людину, суспільство, мислення, виробництво та засоби діяльності, засвоєння яких забезпечує формування у свідомості учнів наукової картини світу.
2. Досвід здійснення відомих способів діяльності (практичний досвід). Зміст цього досвіду становить система загальних інтелектуальних і практичних умінь та навичок, яка є основою конкретних видів діяльності: пізнавальної, трудової, художньої, громадської, ціннісно-орієнтаційної, комунікативної – участь у яких забезпечує здатність учнів оволодівати культурою народу.
3. Досвід творчої, пошукової діяльності. Він покликаний забезпечити готовність до пошуку шляхів розв'язання актуальних проблем, вимагає самостійного застосування раніше засвоєних знань і вмінь у нових ситуаціях, формування нових способів діяльності на основі вже відомих.
4. Досвід ціннісних ставлень особистості до світу, діяльності. Це специфічний досвід, адже сфера почуттів людини не збігається зі змістом знань про навколишню дійсність, навичками й уміннями.

Зміст навчання у загальноосвітній школі визначається навчальними програмами і підручниками. При визначенні змісту навчальних занять необхідно з'ясувати спосіб викладання програмного матеріалу: розбивати його на окремі теми чи використати методику вивчення укрупненими блоками, коли на одному занятті вивчається одразу дві – три і більше споріднених тем, які закріплюються на наступних уроках.

Також при плануванні навчальної діяльності при вивченні шкільного курсу економіки не потрібно забувати про постановку цілі. Цілепокладання визначається як важливий компонент структури цілісної педагогічної діяльності, системотвірний фактор, що закономірно визначає не тільки передбачуваний результат, а й етапи, форми, методи і засоби діяльності.

Особливе значення має вивчення предмета економіки в школі, оскільки випускники у майбутній діяльності мають вирішувати різноманітні життєві про-

блеми, зокрема, – економічні, для задоволення своїх щоденних потреб. Знання з економічних дисциплін формують рівень мислення, який дає впевненість діяти у повсякденному житті та здатність робити правильний вибір. Економічна освіта уможлиблює вирішення життєвих проблем випускників загальноосвітніх навчальних закладів, сприяє сомавизначенню, самореалізації особистості.

Утвердження громадянського суспільства потребує переосмислення і змістових характеристик освітніх предметів, підвищення ролі економічної освіченості, розуміння економічних законів, проблем суспільства та шляхів їх розв'язання, усвідомлення працьовитості як високої моральної цінності, свідчення громадянської позиції людини, її суспільної значущості. Отже, процес планування навчальної діяльності школярів багатокomпонентний і вимагає чималих зусиль від педагога. При вивченні шкільного курсу економіки важливо змодельовати в узагальненому вигляді сучасні виробничі відносини й показати місце і роль творчості та творчої особистості в соціумі. Таким чином, відбувається професійне самовизначення школяра, самотестування своїх здібностей до майбутньої професійної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Аксьонова О.В. Методика викладання економічних дисциплін : навч. посібник / О.В. Аксьонова. – К. : КНЕУ, 2006. – 708 с.
2. Борисова Ю. Деякі аспекти впровадження кредитно-модульної системи організації навчання у закладах вищої освіти / Ю. Борисова, В. Васильєв // Питання впровадження кредитно-модульно-рейтингової системи у навчальний процес. – К., 2007. – Т. 2. – С. 227
3. Грицуленко С.І. Методика викладання економічних дисциплін : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / С.І. Грицуленко, Н.Ю. Потапова-Сінько, К.М. Гарбера. – Одеса : ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2012. – 224 с.
4. Фіцула М.М. Педагогіка : навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти / М.М. Фіцула. – 3-є вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2005. – 232 с.

*М. Ю. Ткачук, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Л. А. Рарок, к.е.н., асистент

ПЕРЕДУМОВИ НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Соціально-економічний розвиток на початку 21 століття характеризується стрімким зростанням ролі людського фактору, що обумовлено становленням інформаційно-технотронної економіки, яка органічно поєднує три елементи: людину, комп'ютер, автоматизовані засоби виробництва, в якій головним виробничим ресурсом стають обдарованість, здібності і знання. У цих умовах людина, як виробник і носій накопичених знань та інформації, являє собою головну продуктивну силу, яка повинна володіти високим рівнем професійної майстерності та задовольняти вимогам економічного середовища, що постійно зростають. У сучасних умовах все більшу значущість здобуває інтелектуальна праця, що генерує знання та сприяє забезпеченню конкурентоспроможності підприємств. Тому в сучасній економіці нагромадження людського капіталу відіграє визначальну роль у досягненні конкурентних переваг і забезпеченні якісних параметрів економічного зростання.

У сучасних економічних умовах менеджери підприємств частіше розглядають трудові ресурси як людський капітал, здатний приносити реальний дохід і створювати прибуток. Водночас для трансформації трудових ресурсів у капітал, що функціонує, необхідні відповідні умови, які б забезпечили ефективну реалізацію людського потенціалу в практичних умовах конкретних підприємств та в суспільному виробництві в цілому. Отже, людський капітал є специфічною економічною категорією, яка в сучасних умовах повинна відобразити нові наукові погляди на роль та місце людини в системі економічних відносин.

Особливістю людського капіталу є те, що він розглядається як частина сукупного капіталу підприємства та поєднує накопичені витрати на загальну

освіту, спеціальну підготовку, переміщення робочої сили та охорону здоров'я. Існує класифікація людського капіталу за видами витрат, згідно якої інвестиції поділено на наступні складові: капітал освіти, капітал здоров'я і капітал культури. Капітал здоров'я являє собою інвестиції в людину, що вкладені з метою формування, підтримки, поліпшення і зміцнення його здоров'я і працездатності. Він є основою для людського капіталу взагалі. Капітал освіти містить не тільки витрати на загальну освіту людини, а й витрати на навчання в процесі трудової діяльності. Капіталом культури є витрати на постійне підвищення культурного рівня людини. Однак, за результатами проведених досліджень, така класифікація капіталу є не досить вірною, оскільки інвестиції являють собою фінансові ресурси, що спрямовані на формування та розвиток того чи іншого виду капіталу. Капіталом освіти, здоров'я, культури є сукупність сформованих та розвинутих в наслідок інвестицій професійних та особистісних характеристик людини. Хоча дослідження людського капіталу в такому аспекті дозволить проаналізувати рівень розвитку кожного з видів капіталу та спрямувати фінансові ресурси саме на той його вид, який є недостатньо розвинутим.

Основною категорією теорії людського капіталу є категорія “компетентність”, що являє собою сукупність знань, умінь, навичок і здібностей людини, накопичених і виявлених ним при виконанні службових функцій на конкретних посадах. Категорія “компетенція” має досить широке застосування в теорії управління людськими ресурсами, відповідно до різних практичних аспектів. Так, у Великій Радянській Енциклопедії “компетентність” розглядається як більш складна категорія, яка включає в себе категорію “компетенція”. Тобто, компетентність являє собою володіння компетенцією, а також знаннями, що дозволяють робити висновки про виконання конкретних завдань, і виражається в наявності виявлених знань, навичок, умінь у конкретній ситуації. Отже, категорія “компетенція” визначається як сукупність питань, в яких конкретний індивід володіє знаннями, досвідом; сукупність повноважень будь-якого органу чи посадової особи, тобто категорія “компетентність” є більш складною, що включає в себе категорію “компетенція”. У теорії юридичного права компетенція визначається як формально-юридична і пізнавально-змістовна діяльність.

Французький словник термінології людських ресурсів наводить досить точне визначення змісту даної категорії: “компетенція досягається завдяки поєднанню трьох типів знань: теоретичні знання, навички (досвід) і поведінкові якості (уміння пристосовуватися), що мобілізуються працівником для використання з метою успішної реалізації покладеної на нього місії”. Закордонні дослідники Стів Уїддет і Сара Холліфорд вказують на наявні протиріччя в підходах до визначення сутності категорії “компетенція”. На їх думку, превалюють два основних підходи: характеристика робочих завдань чи очікуваних результатів роботи й характеристика поведінки. У першому випадку компетенція розглядається, як здатність працівника діяти у відповідності зі стандартами підприємства, а в другому – являє собою основну характеристику особистості, власник якої здатний досягти значних результатів у роботі.

Систематизація компетенцій для кожної посади передбачає розкриття сутності існуючих видів компетенцій з метою подальшого використання під час оцінки, формування і розвитку відповідних груп компетентності. Так, більшість учених, хто використовує у своїх дослідженнях категорію “компетентність”, виділяє декілька її видів (табл. 1). Іноді окремі з них мають однакову назву, але є різними за своєю сутністю.

Таблиця 1

Види компетентності

Компетентність	Характеристика	Складові
Базова компетентність	сукупність якостей, що є наявними в індивіда в конкретний період часу	будь-які здібності людини
Ключова компетентність	сукупність якостей, що є необхідними для конкретної посади, визначається безпосередньо на підприємстві	будь-які здібності працівника, необхідні для виконання функціональних обов’язків конкретної посади
Індивідуальна компетентність	компетентність, якою володіє один працівник, що знаходиться на конкретній посаді	компетентність працівника будь-якої посади
Колективна компетентність	компетентність, якою володіють два чи більше працівників підприємства, та яка формується за умови неможливості виконання будь-якого завдання одним працівником	колективна компетентність в умовах бригадної форми організації праці

Продовження таблиці 1

Корпоративна компетентність	ділові чи особистісні якості, що повинні бути у кожного співробітника підприємства незалежно від посади, вони засновані на цінностях, традиціях, стилях управління, що характерні для організаційної структури підприємства	організованість, знання організаційної культури підприємства тощо
Управлінська компетентність	здібності й особистісні якості, що складають сукупність умінь і навичок, необхідних керівникам для успішного досягнення поставленої мети	уміння здійснювати переговори, формування іміджу підприємства
Спеціальна компетентність	здібності й особистісні якості, що необхідні фахівцям для успішного виконання своєї роботи	знання комп'ютерних програм бухгалтерів, кадровиків, економістів
Технічна компетентність	професійні знання, уміння, навички, необхідні для ефективного виконання співробітниками своїх посадових обов'язків	знання іноземних мов для перекладачів, правил ведення буровибухових робіт для гірників
Поверхнева компетентність	знання, уміння і навички, що відносно легко сформулювати та розвинути	знання іноземної мови, володіння комп'ютерними програмами для будь-якої посади
Глибинна компетентність	мотиви і особистісні якості, що практично не розвиваються, і притаманні людині від народження	орієнтація на досягнення
Комбінована компетентність	знання, уміння, навички з середнім ступенем розвитку, які вимагають значних витрат визначених зусиль, часу і фінансових ресурсів для подальшого розвитку	впевненість у собі
Гранична компетентність	знання, уміння, навички, що необхідні для виконання визначених завдань, які є обов'язковими для конкретної посади	базові знання та уміння
Диференційована компетентність	знання, уміння, навички, які відрізняють конкретного робітника від інших співробітників	орієнтація на досягнення, де працівник ставить цілі вище, ніж вимагає підприємство

Формування людського капіталу в сучасних умовах потребує безперервного оновлення знань, умінь та навичок, що обумовлено швидкою зміною техніки та технології. Такий процес має відбуватися кожні 4-5 років для забезпечення ефективного функціонування суб'єктів економічної діяльності, а в деяких провідних галузях економіки такі зміни мають бути кожні 2-3 роки. Це обумовлює появу такого процесу відтворення людського капіталу, як інвестування на індивідуальному рівні, та на рівні підприємства і держави. Інвестування в людину на всіх рівнях управління поєднує всі види витрат, що можуть бути оцінені в грошовій чи іншій формі і мають доцільний характер, тобто сприяють росту продуктивності праці людини і підвищенню доходів як на індивідуальному рівні, так і на рівні підприємства і держави в цілому. У порівнянні з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними з погляду як окремої людини, так і всього суспільства в цілому, оскільки забезпечують досить значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект.

Отже, формування, нагромадження та ефективне використання людського капіталу дає змогу робітнику отримувати винагороду у вигляді оплати праці за якісне виконання своїх обов'язків; підприємству – досягти високої конкурентоспроможності; для економіки та суспільства в цілому – досягти високих темпів економічного зростання, динамічного інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, зростання добробуту населення, позитивного соціогуманітарного розвитку суспільства.

Результативність процесів відтворення людського капіталу насамперед залежить від визначення ситуації, що склалася як на рівні підприємства, так і на рівні держави в цілому. Оскільки належна оцінка особливостей управління персоналом має визначити саме ту методику, яка після коригувань буде найбільш пристосованою до умов конкретного підприємства. З цією метою виникає необхідність аналізу відтворення людського капіталу на промислових підприємствах. Водночас необхідним стає оцінка чинників формування людського капіталу в країні для одержання загальної характеристики та особливостей процесу його відтворення, а також аналіз процесів нагромадження та використання людського капіталу на промислових підприємствах.

*Ю.В. Чопик, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Л. А. Рарок, к.е.н., асистент

ОЦІНКА СТАНУ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ РЕГІОНУ

Перехід України до ринкових відносин загострив проблеми зайнятості населення та відтворення трудового потенціалу. Світова фінансова криза, згорання виробництва, фінансова й матеріальна заборгованість, проблеми в реалізації продукції – усе це спричинило масові звільнення працівників. Сьогодні в Україні спостерігається неповна зайнятість і приховане безробіття на тлі подальшого зниження продуктивності праці. Сучасний стан розвитку економіки ставить підвищені вимоги до якості робочої сили, її конкурентоспроможності. І в результаті ми маємо: інтенсифікацію виробництва, трансформацію професій, впровадження у виробництво нових засобів, матеріалів, інноваційних технологій, підвищення вимог до професійних якостей працівника, рівня його знань та навичок. Поряд з цим спостерігається і збільшення професійно-кваліфікаційного дисбалансу, зниження цінності та престижності професійної освіти, перенасиченість ринку праці спеціалістами з вищою освітою та дефіцит робітничих кадрів.

Значна кількість вітчизняних та зарубіжних вчених приділяли свою увагу дослідженню проблеми зайнятості населення та відтворення робочого потенціалу, такі як: Єлейно І.В. [6], Терехов І.О. [8]. Останнім часом, у зв'язку з нестабільними політичною, економічною та соціальною ситуаціями, проблема зайнятості все більше цікавить багатьох вчених демографів, економістів і практиків, таких, як Діденко Я. [4], Гринькова В. [2], Новойтенко І. [7], Брич В. [1], Дем'янчук О. [3] та ін.

Досліджуючи стан зайнятості, розглянемо його на прикладі Тернопільської області.

За останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики України [5], за січень-вересень 2016 року чисельність зайнятого населення в цілому по

області, обчислена за методологією МОП), становила 411,5 тис. осіб і у порівнянні з відповідним періодом 2015 року збільшилась на 1,4 тис. осіб. Рівень зайнятості населення Тернопільщини, який розрахований за цією ж методологією, зріс з 52,1% до 52,5%. Чисельність безробітних в області у віці 15-70 років, обчислена за методологією МОП, у середньому за 9 місяців 2016 року з відповідним періодом 2015 року зменшилась на 2,1 тис. осіб і становила 50,7 тис. осіб. Рівень безробіття зменшився на 0,4 відсоткових пункти і становив 11,0%.

Збільшилась чисельність платників єдиного соціального внеску. Також у 3,2 рази зменшилась кількість працівників, яких попередили про очікуване звільнення (з 2536 у січні-лютому 2016 року до 789 до відповідного періоду поточного року).

Намітилась позитивна динаміка щодо збільшення кількості роботодавців, які подали вакансій у службу зайнятості з 1799 у січні-лютому 2016 року до 2927 у відповідному періоді 2017 року або на 62,7% та кількості вакансій у базі обласної служби зайнятості – з 5732 до 8703 або на 52%.

У зв'язку з підвищенням мінімальної заробітної плати середня заробітна плата на вакансію у січні-лютому 2017 року становила 3298,4 грн., що майже у 1,8 рази вища, ніж у відповідному періоді 2016 року (1836,9 грн.).

Станом на 1 березня 2017 року актуальними були 2342 вакансії, у т.ч. для робітників – 1429, для службовців – 759, для осіб, які не потребують спеціальної підготовки – 154. Найбільшим попитом в області користувались серед службовців – менеджери, бухгалтери, інженери, касири, адміністратори, з робітничих професій – продавці, водії автотранспортних засобів, кухарі, трактористи, перукарі, слюсарі з ремонту автомобілів, офіціанти, швачки, а без кваліфікації – підсобні робітники, прибиральники приміщень та територій і вантажники.

На одне вільне робоче місце в середньому по області претендувало 5 безробітних. В усіх районах навантаження на одне вільне робоче місце було значно більше від середньообласного показника (найбільше у Шумському районі – 59) і тільки у Тернопільському міськрайонному центрі зайнятості претендував на 1 вакансію 1 безробітний.

Основними тенденціями на ринку праці Тернопільщини залишається зменшення середньооблікової чисельності штатних працівників (зокрема, за даними Головного управління статистики у Тернопільській області з початку 2017 року вона зменшилась на 3,2% і у січні 2017 року склала 145,5 тис. осіб), наявність заборгованості з виплати заробітної плати (з початку 2017 року вона збільшилась на 50,9% і станом на 1 лютого 2017 року склала 9063,5 тис. грн.). Середня заробітна плата працівників у січні 2017 року в Тернопільській області є найменшою серед інших регіонів (4641,42 грн.) та в 1,3 рази менше, ніж в середньому по Україні (6007,72 грн.). Серед вакансій, які подаються у службу зайнятості зросла частка вакансій з мінімальною зарплатою з 10,9% у січні-лютому 2016 року до 49,3% за відповідний період поточного року (серед поданих вакансій лише 4,2% були із заробітною платою вищою від середньої по області).

Основною ж умовою позитивних зрушень на ринку праці є формування оптимальних умов для розвитку середнього та малого підприємництва, залучення інвестицій та створення додаткових робочих місць з гідною оплатою праці, а також посилюється необхідність збереження трудового потенціалу.

З початку 2017 року послугами служби зайнятості скористались 18822 особи, з них 15291 мала статус безробітного [9]. За сприянням базових центрів зайнятості з початку 2017 року працевлаштовано 3798 осіб (на 48,5% більше, ніж у відповідному періоді 2016 року), з них 877 мали статус безробітного. З компенсацією роботодавцям витрат єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працевлаштовано 85 безробітних. З компенсацією витрат роботодавцю на оплату праці працевлаштовано 4 внутрішньо переміщені особи. До участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру залучено 391 особу.

Для підвищення конкурентоздатності на ринку праці у січні-лютому 2017 року 1153 безробітних проходили професійне навчання або підвищували свою кваліфікацію за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Завершили навчання 238 осіб, з них 170 вже працевлаштовано (71,4%).

За станом на 1 березня 2017 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 12784 безробітних. Серед них частка жінок склала – 46,1%, молоді віком до 35 років – 35,2%, робітників – 46,0%, службовців – 36,8%, осіб, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні – 39,1%. В даний час серед безробітних найбільше осіб з вищою освітою або 41,8% від їх загальної кількості, а у Тернопільському міськрайонному центрі зайнятості – 76,1%.

Допомогу по безробіттю на 01.03.2017 року отримували 11126 безробітних (87,0% від їх загальної чисельності). Середній розмір цієї допомоги у лютому 2017 року становив 1698 грн.

Саме у теперішній час, в умовах, які склалися у світовій економіці в умовах кризи, що торкнулася усіх сфер життєдіяльності в Україні, дуже гостро відчувається необхідність наявності висококваліфікованих державних службовців, які були б спроможні швидко та якісно приймати найбільш ефективні рішення адекватні обставинам, що складаються, та вживати заходи щодо їх реалізації.

Для покращення стану трудових ресурсів в Україні, необхідно, щоб держава за допомогою державної політики розвитку трудового потенціалу, прийняла радикальні рішення.

Втручання держави в регулювання купівлі-продажу робочої сили шляхом раціональної системи забезпечення виробництва ресурсами праці необхідної якості із високими загальноосвітніми та кваліфікаційними характеристиками, – зменшить зростання безробіття, а також забезпечить значну частину безробітних засобами для існування.

Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науковообґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері.

Можна зробити висновок, що тимчасові заходи, якими б вони не були, не розв'яжуть проблеми зайнятості населення. Пріоритетними в боротьбі з безробіттям мають бути державна концепція стимулювання економічного росту, підвищення ефективності сучасного виробництва, підвищення продуктив-

ності праці, які повинні розглядатися, як найважливіші умови підтримання і створення додаткової зайнятості, а також створення Національного фонду зайнятості, який фінансував би державні програми допомоги тим, хто втратив роботу, перепідготовку, компенсацію часткового безробіття, модернізації, конверсії і децентралізації виробництва.

Список використаних джерел:

1. Брич В. Шляхи вдосконалення регулювання зовнішньої трудової міграції населення / В. Брич, П. Шушпанов // Україна: аспекти праці. – 2010. – №4. – С. 28-30.
2. Гринькова В.М. Ринок праці: теоретико-методологічні засади та напрямки розвитку : монографія / В.М. Гринькова, В.В. Самійленко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007.
3. Дем'янчук О.І. Формування соціально-трудоких відносин та соціального капіталу в умовах економічної кризи / О.І. Дем'янчук // Збірник наукових праць. – Рівне : НУВГП, 2010. – С. 105-111
4. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні / Я. Діденко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2.
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Єлейко І.В. Політика зайнятості у перехідній економічній системі України : дис. ... канд. екон. наук : 08.01.01 / І.В. Єлейко. – Л., 2002. – 194 арк.
7. Новойтенко І.В. Інструментарій оцінки ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства / І.В. Новойтенко // IV Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми економіки підприємств в умовах сталого розвитку» : тези доповідей. – К. : НУХТ, 2008. – С. 102.
8. Терехов І.О. Державне регулювання зайнятості в Україні : дис... канд. наук з держ. управління : 25.00.02 / І.О. Терехов. – Запоріжжя, 2007. – 190 арк.
9. Тернопільський Регіональний Центр Зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/ter/control/uk>.

*Р. В. Хлєвна, Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка*

Науковий керівник: Н. Ю. Олійник, к.пед.н., доцент

КОМУНІКАТИВНА ПОВЕДІНКА ІНДИВІДА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Професійне спілкування формується в умовах конкретної діяльності, тому має індивідуальний характер і виявляється у способах спілкування, що їх вибирає суб'єкт у певних ділових ситуаціях щодо конкретних людей. Важливу роль у діловому житті людей відіграють різні форми спільного обговорення проблем. Завдяки ним людина проявляє активність у їх розв'язанні, впливає на прийняття та реалізацію рішень. У залежності від того, як відбувається процес обміну інформацією, залежить і соціально-психологічний клімат в організації, а це впливає на психологічний клімат в організації, на результат діяльності самої компанії.

Проаналізовано етико-психологічні проблеми процесу спілкування з урахуванням науково-практичних висновків як вітчизняних, так і зарубіжних учених, зокрема А.А. Алексєєва, Н.П. Волкової, І.В. Гайдаєнка, Г.В. Онкович, Ю.І. Пассова, М.І. Пентиліук, О.Б. Тарнопольського, Н.К. Склярєнко та інших, які досліджували процес спілкування і розглядали взаємозв'язок його вербального та невербального компонентів, що дало змогу адекватно оцінити особистісні якості, налаштованість, емоційні реакції партнерів і відповідно коригувати власну поведінку.

Проте, як зазначає Й.А. Стернін ще немає наукових традицій опису комунікативної поведінки, зокрема немає достатньо чіткого визначення самого явища – комунікативної поведінки, не описано його структуру, відсутній розроблений термінологічний апарат системного опису, немає моделі системного опису комунікативної поведінки.

В основі процесу взаємодії особистості та організації знаходяться психологічний та економічний контракти, які визначають умови психологічного та еко-

номічного залучення співробітника до спільної діяльності. Вони відображають сутність особистості (цікава робота, гідна оплата, хороший психологічний клімат, пошана, задоволеність роботою, можливості використання свого творчого потенціалу) і відповідні очікування організації (високі результати діяльності співробітника, відданість, добросовісна праця, організаційна культура).

Комунікація є процесом, що пов'язаний з між особовим і організаційним спілкуванням при передачі інформації як усередині організації, так і в зовнішньому середовищі. Тому комунікації можна поділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні – це комунікації між організацією та її оточенням (середовищем). А внутрішні – це ті, які виникають між структурними підрозділами і окремими виконавцями.

Зауважимо, що комунікація – це ключ до ефективності управління. Комунікації – усні і письмові, формальні і неформальні – йдуть по багатьох каналах і в різних напрямках. Адміністрації необхідно так здійснювати передачу загального курсу, цілей і завдань, щоб усі підлеглі могли їх зрозуміти. Тому, для ефективної діяльності колективу в організації важливу роль відіграє розуміння. Остаточна перевірка комунікації виражається в тому, чи дає вона необхідні результати швидко і правильно. У цьому процесі багато залежить саме від комунікативної поведінки персоналу [3].

Комунікативна поведінка виявляється як сукупність норм і традицій спілкування певної групи людей. Комунікативна поведінка характеризується певними нормами, які дозволяють охарактеризувати конкретне комунікативне поведінку як нормативне або ненормативне. О.О. Селіванова виділяє такі основні норми комунікативної поведінки [2]:

1. *Загальнокультурні норми* комунікативної поведінки відображають прийняті правила етикету, ввічливого спілкування; вони пов'язані з ситуаціями самого загального плану, що виникають між людьми незалежно від сфери спілкування, віку, статусу, сфери діяльності і т.д.
2. *Ситуативні норми* виявляються у випадках, коли спілкування визначається конкретною екстралінгвістичної ситуацією. Такі обмеження можуть бу-

ти різні за характером, наприклад, обмеження щодо статусу спілкуються дозволяють говорити про два різновиди комунікативної поведінки – вертикальному і горизонтальному.

3. *Групові норми* відображають особливості спілкування, закріплені культурою для певних професійних, гендерних, соціальних і вікових груп.
4. *Індивідуальні норми* комунікативної поведінки відображають індивідуальну культуру і комунікативний досвід індивіда і являють собою особистісне переломлення загальнокультурних і ситуативних комунікативних норм у мовній особистості.

Проте є і чинники, які заважають ефективності комунікації. Їх називають комунікативними бар'єрами, тобто перешкоди, як втручання в процес комунікації на будь-якому з її ділянок, що спотворюють зміст повідомлення. Варто зазначити наступні види комунікативних бар'єрів науковця Антонова О. В. та схарактеризувати їх прояви [4]:

1. *Інформаційно-дефіцитарні* бар'єри розуміють під своєю назвою механічний обрив, неясність або замовчування інформації відправником ведуть до спотворення, непорозуміння інформації, домислювання.
2. *Фонетичні бар'єри* – різні діалекти, помилки вимови, дефекти мови та дикції призводять до непорозуміння інформації.
3. *Семантичні бар'єри* – різниця в системах знань, в розумінні смислів, значень слів учасників спілкування (жаргон, сленг, жарти, цитати).
4. *Стилістичні бар'єри* означають невідповідність стилю мови відправника ситуації спілкування, стилю мовлення або стану одержувача.
5. *Логічні бар'єри* виникають тоді, коли логіка викладу відправника або занадто складна і незрозуміла одержувачу, або взагалі відсутня.
6. *Особистісні бар'єри* – це психологічна несумісність відправника і одержувача, різниця репрезентативних систем, відмінність ціннісних орієнтацій, негативний досвід комунікацій, невміння слухати.
7. *Фізичні бар'єри* – це відволікаючі шуми, відстань під час спілкування, перешкоди, пов'язані з несправністю технічних засобів передачі інформації.

8. Прикладом *тимчасових бар'єрів* можуть бути дефіцит часу спілкування, запізнювання, несвоєчасність інформації.
9. *Організаційні бар'єри* – це багаторівневість, надмірна централізація та диференціація, невизначеність прав та обов'язків, порушення норми керованості.
10. *Комунікаційні перевантаження* – це перевантаженість комунікаційних каналів, труднощі або неможливість упорядкувати інформацію, що знаходиться на різноманітних носіях.
11. *Культурними бар'єрами* є культурні відмінності виявляються в дистанції між учасниками спілкування, сприйнятті жестів і рухів, манерах триматися, тоні, гучності голосу, манері говорити.

Таким чином, бар'єри в спілкуванні не є результатом свідомого, довільного і направленого захисту від дії інформації. Система бар'єрів є свого роду автоматизована охорона при своєрідному спрацьовуванні охоронної сигналізації автоматично перекриваються підступи до людини.

Отже, комунікації займають найважливіше місце в житті організації і мають величезний вплив на індивідів і груп, а особливо на клімат колективу впливає його психічний стан, відбиваючи особливості його життєдіяльності, емоційну атмосферу, комфортну або дискомфортні для членів трудового колективу. Тому, найбільш ефективно використання комунікацій залежить від таких найважливіших факторів, як професіоналізм керівників, структура організації та її характеристики, наявність стійких міжособистісних відносин між членами організації, культура підлеглих, положення організації в зовнішньому середовищі (закритість або відкритість), компетентність працівників.

Список використаних джерел:

1. Алієв В.Г. Організаційна поведінка / В.Г. Алієв, С.В. Дохолян. – 2-е вид. – М. : Економіка, 2004. – 310 с.
2. Антонов В.Г. Організаційна поведінка в таблицях і схемах / В.Г. Антонов, Н.В. Бобильова ; під наук. ред Г.Р. Латфулліна, О.Н. Громової. – М. : Айрис-пресс, 2002 – 288 с.
3. Бацевич Ф.С. Основи комунікативної лінгвістики : підручник / Ф.С. Бацевич. – К.: Академія, 2004. – 344 с.
4. Селіванова О.О. Основи теорії мовної комунікації : підручник / О.О. Селіванова. – Черкаси : Вид-во Чабаненко Ю. А., 2011. – 350 с.

ЗМІСТ

Секція №1. МАРКЕТИНГ ТА ЛОГІСТИКА В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

<i>Іваницький В.</i> Порівняння вимог до зовнішнього вигляду ділового чоловіка і ділової жінки	3
<i>Кологойда К. П., Гевак В. М., Ріль Н. А.</i> Розвиток міжнародного маркетингу в детермінованому бізнес-середовищі	8
<i>Саварин Я. О.</i> Логістичний сервіс як основа ефективності і конкурентоспроможності підприємства.....	10
<i>Щербан Ю. І.</i> Концептуальні засади маркетингу інновацій	13

Секція №2. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА У КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

<i>Батринюк Я. Ю.</i> Особливості становлення ринкових відносин в Україні.....	17
<i>Бурдига Н. Б.</i> Дослідження застосування комунікацій у прийнятті управлінських рішень	22
<i>Ковальчук В. С.</i> Необхідність податкового планування на підприємствах на сучасному етапі розвитку економіки в Україні	27
<i>Луцков Ю. Ю.</i> Хостели та їх перспективи розвитку в Україні	30
<i>Люба Р. А.</i> Проблеми розвитку малого бізнесу в регіонах України.....	34
<i>Паламарюк В. В.</i> Реалії створення в Україні офшорної зони.....	36
<i>Панчук А. І.</i> Діяльність підприємств в умовах тіньової економіки	39
<i>Петелецький В. І.</i> Проблеми розвитку села в сучасних умовах	42
<i>Саварин Я. О.</i> Сучасні форми залучення капіталу	46
<i>Сальва І. В.</i> Методичні аспекти процесу розробки та реалізації корпоративної стратегії підприємства як суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності	50
<i>Сюткіна Ю. Р.</i> Сучасний стан та перспективи розвитку швейної промисловості України	53
<i>Твердохлібов Е. О.</i> Виникнення та розвиток тіньової економіки.....	57
<i>Титянюк О. А.</i> Особливості розвитку стратегічного управління в Україні	60

<i>Ткачук М. Ю.</i> Зарубіжний досвід реалізації фінансової стратегії на підприємствах	62
<i>Швець М. А.</i> Удосконалення стратегічного управління персоналом підприємства в сучасних умовах.....	66

Секція №3. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

<i>Бойчук Ю. О.</i> Історія становлення та природа венчурної індустрії.....	73
<i>Боцюн В. В.</i> Удосконалення структури управління підприємством як запорука економічного розвитку	76
<i>Головата Л. С.</i> Знаннева економіка як сучасна парадигма управління	80
<i>Євтушенко М. А.</i> Стимулювання та мотивація інноваційної діяльності підприємства	83
<i>Нагірняк В. І.</i> Роль і завдання ревізійної комісії на підприємстві	85
<i>Романюк В. М., Маніш Л. Е.</i> Вдосконалення інформаційного забезпечення на підприємстві за допомогою хмарних технологій.....	90
<i>Ситар Н. В.</i> Формування та реалізація інноваційної політики підприємства ...	92
<i>Смолінська А. В.</i> Проблеми відтворення робочих місць та напрями їх вирішення	95
<i>Тарасюк Д. А.</i> Принципи формування та реалізації державної інноваційної політики	99
<i>Урбан І. І.</i> Аналіз і оцінка конкурентоздатності швейного підприємства.....	102
<i>Харевський В. Б.</i> Правові основи функціонування підприємства.....	106

Секція №4. РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА ДЕРЖАВИ

<i>Ангелюк В. А.</i> Методи запобігання відхиленню від сплати податків і обмеження сфери податкового планування	111
<i>Власенко О. О.</i> Формування видатків державного бюджету України на соціальний захист та соціальне забезпечення населення	114
<i>Мандзюк А. І.</i> Проблеми формування доходної частини державного бюджету України	118

<i>Сторожук В. В.</i> Податкове навантаження і його вплив на економіку України	123
<i>Тарасенко А. С.</i> Сутність та необхідність аналізу фінансового стану підприємства	126
<i>Толстогузов Р. М.</i> Організація процесу банківського кредитування	130
<i>Чепелюк А. І.</i> Діяльність пенсійного фонду в реалізації соціальної політики України	135

Секція №5. РОЗВИТОК СФЕРИ ГОСТИННОСТІ В УКРАЇНІ ТА РЕГІОНІ

<i>Адамчук С.</i> Особливості релігійного туризму в Україні	140
<i>Афіновський О. О.</i> Перспективи включення замкових комплексів Хмельниччини до музейно-туристичного простору	144
<i>Білошицький М. Я.</i> Стратегічне планування підвищення конкурентоздатності туристичних підприємств Хмельниччини	148
<i>Брижак Ю. А.</i> Сучасний стан та перспективи розвитку заповідників і національних парків Хмельниччини як туристичних об'єктів	152
<i>Бута О. О., Кирилюк А. М., Ковальчук О. П.</i> Теоретичні аспекти феномену споживання	156
<i>Бучковський Р.</i> Досвід Швейцарії у підготовці фахівців готельного господарства	158
<i>Васільков П. В.</i> Надання першої долікарської допомоги під час туристичного походу	162
<i>Глуценко О. О.</i> Туристично-рекреаційні можливості міста Старокостянтинова	165
<i>Грушовець М.</i> Сучасні стилі управління на туристичних підприємствах	169
<i>Гудзинська Я. В.</i> Переваги комерційного сходження на Еверест	173
<i>Демчук Р.</i> Трінтарський костел (церква Святого Йосафата)	177
<i>Денисюк Н. С.</i> Адаптація туристичної інфраструктури Кам'янця-Подільського для туристичних потоків з-за кордону	180
<i>Демчук Р.</i> Значення туристичних кластерів в Україні	183

<i>Исламова Я.</i> Вплив на характер людини за допомогою релігійного туризму, як ефективного комунікаційного методу.....	188
<i>Кісільов В.</i> Пам'ятки історії козацтва в туристичній сфері.....	191
<i>Колбут Я. В.</i> Критерії за якими варто споживачу обирати турагентство.....	194
<i>Крупельницька А. В.</i> Вплив подієвого туризму на розвиток міста	197
<i>Луцков Ю. Ю.</i> Організація харчування в туристичному поході.....	200
<i>Падун А. В.</i> Організація подорожей для людей з обмеженими можливостями.....	204
<i>Падун А. В.</i> Особливості інфраструктури ділового туризму в Україні та світі.....	207
<i>Пелюх Т. С.</i> Розвиток туризму в Хмельницькій області	211
<i>Пілявський О.</i> Управління конфліктами на туристичному підприємстві	215
<i>Сабанська О.</i> Поняття та особливості розвитку релігійного туризму	220
<i>Савицький О.</i> Римо-католицька церква на сучасній міжнародній арені	223
<i>Смутьська О.</i> Інформаційні технології у сфері туристичних послуг	227

Секція №6. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

<i>Боратинська Д. В.</i> Світовий досвід формування соціальної політики	230
<i>Галянт Д. В.</i> Конфлікт у контексті управління персоналом.....	234
<i>Капелюх С. В.</i> Проблеми реформування пенсійної системи	238
<i>Корнієнко В. П.</i> Соціально-економічна природа ринку праці та механізм його функціонування.....	243
<i>Кушнір Д. О.</i> Стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні	248
<i>Ліщук Т. В.</i> Шляхи підвищення ефективності використання кадрів на підприємстві.....	255
<i>Мукомела І. В.</i> Інноваційний інструмент ефективного управління персоналом – коучинг	259
<i>Шкляр М. В.</i> Сучасний погляд на удосконалення системи управління персоналом підприємства	262

Секція №7. РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

<i>Боратинська Д. В.</i> Управління конфліктами в комунікативних процесах навчальної діяльності	268
<i>Гаврількевич В. В.</i> Шляхи покращення соціально-психологічних клімату в колективі	272
<i>Жирук М. Б.</i> Формування та розвиток соціально-трудова відносин у суспільстві	276
<i>Забрамська О. С.</i> Демографічна ситуація в Україні: проблеми та перспективи	281
<i>Капелюх С. В.</i> Особливості психологічних засобів впливу в процесі педагогічного спілкування	285
<i>Кушнір Д. О.</i> Управління трудовими конфліктами в організаціях	289
<i>Ліщук Т.</i> Стан і можливі заходи щодо зниження безробіття в Україні	292
<i>Мельник А. І.</i> Керівництво та лідерство: особливості та відмінності	297
<i>Москаль О. М.</i> Рівень життя населення в Україні: стан й тенденції розвитку	301
<i>Рашкевич О. С.</i> Планування навчальної діяльності при вивченні шкільного курсу економіки	307
<i>Ткачук М. Ю.</i> Передумови нагромадження людського капіталу на підприємстві	311
<i>Чопик Ю. В.</i> Оцінка стану зайнятості населення регіону	316
<i>Хлевна Р. В.</i> Комунікативна поведінка індивіда в організації.....	321

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ V НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ СТУДЕНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ
«СТАЛИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ»**

ЕЛЕКТРОННЕ НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Гарнітура «Таймс». Умовн. друк. арк. 19,25.

Обл.-вид. арк. 15,9. Зам. № 867-В.

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,

вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, 32300.

Свідоцтво серії ДК № 3382 від 05.02.2009 р.